



T.C.
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL SİNİZM
VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa KOŞAR

OSMANİYE / 2022

T.C.
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUSTAFA KOŞAR

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Ergün KARA

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Eray GEMİCİ

OSMANİYE / 2022

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

“Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi” başlıklı çalışma, jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN

Üye: Doç. Dr. Ergün KARA

Üye: Doç. Dr. Eray GEMİCİ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım...../...../2022

Doç. Dr. Ebru GÜHER

Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’ndaki hükümlere tabidir.



T.C.
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ETİK BEYANI FORMU

FORM
TEZLİ YL-15

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Osmaniye

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım; “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi” başlıklı Yüksek Lisans Tez çalışmamda;

- Sunulan verilerin; gerekli izinleri alınmış ve denetimli laboratuvar koşullarında tarafımdan veya ilgili görevlilerce elde edildiğini ya da izin belgesine dayalı olarak ve kaynak göstermek suretiyle kullanıldığını,
- Kullanılan veriler üzerinde herhangi bir değişiklik veya eksiltme yapılmaksızın etik kurallara uygun olarak işlenip sunulduğunu,
- Maddi veya manevi destek sağlamış olan Kurum, Kuruluş ve kişilere destek türü de belirtilerek, varsa proje protokol numarası ile yoksa ismen Ön Söz/Teşekkür Bölümlerinde yer verildiğini,
- Yararlanılan kaynaklara Tez metni içinde atıf göstermek suretiyle değinildiğini ve bunların Kaynaklar Bölümüne eklendiğini,
- Teknik/Bilimsel Eser niteliği taşıyan Tezin özgün parçalarının bir başka ortamdan kopyalanarak alınmadığını ve bu parçaların bir başka Kurum/Kuruluş bünyesinde akademik amaç veya unvan almak amacıyla hiçbir suretle kullanılmadığını ve bir başkasının kullanımına izin verilmediğini,
- Burada belirttiğim hususların aksinin tespit edilmesi halinde tüm yasal sorumluluğun şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

...../..... / 20.....

İmza

Mustafa KOŞAR
Öğrenci

ÖĞRENCİ NO	1822501106
ANABİLİM/ ANA SANAT DALI	İŞLETME
BİLİM/ SANAT DALI	İŞLETME
ENSTİTÜ KAYIT TARİHİ	30/01/ 2019

ÖZET

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Mustafa KOŞAR

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN

Temmuz 2022, 93 sayfa

Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ile algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü araştırılmıştır. Bu amaçla Osmaniye ilinde Devlet Hastanesinde görev yapmakta olan 250 sağlık personelinin anket ile veri toplanmıştır. Verilerin analizinde, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiş ve yapısal eşitlik modeli ile modelin uyum iyiliği testleri ve regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları, örgütsel bağlılığı pozitif yönde, örgütsel sinizmi ise negatif yönde anlamlı etkilediği, örgütsel sinizmin ise örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Analiz sonucunda örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin yüksek aracılık rolü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık

ABSTRACT**THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT****Mustafa KOŞAR****Master's Thesis, Department of Business Administration****Supervisor: Assistant Professor Hüseyin ASLAN****July 2022, 93 pages**

This study examined the effect of perceived organizational support on organizational commitment and organizational cynicism as well as the mediating role of organizational cynicism in the effect of perceived organizational support on organizational commitment. For this purpose, the study data were collected from 250 health personnel working in the State Hospital in Osmaniye province of Turkey. The data were analyzed using exploratory and confirmatory factor analyses, correlations between variables, structural equation modeling, the goodness of fit tests of the model, and regression analysis. The results of the analyses showed that healthcare workers' perceptions of organizational support had a significant and positive effect on organizational commitment but a negative effect on organizational cynicism, however, that organizational cynicism had a negative effect on organizational commitment. Consequently, the study found that organizational cynicism played an important mediating role in the effect of organizational support on organizational commitment.

Keywords: Perceived organizational support, organizational cynicism, organizational commitment

ÖN SÖZ

Yüksek Lisans eğitimim süresince bana büyük bir sabırla katlanıp sözleriyle beni her daim hırslandıran hiçbir zaman ilgisini, bilgisini, önerilerini ve desteklerini esirgemeyen çok değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN'a, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nin saygıdeğer Öğretim Üyelerine ve idari personellerine teşekkürü bir borç bilirim.

Bu yola çıktığımda daha Önlisans mezunu iken yoluma ışık tutup benim bu noktaya gelmemde büyük katkısı olan değerli Komutanım Öğr. Görevlisi Fatih ERASLAN'a, çok değerli arkadaşlarım Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fatih KAYRAN'a, Öğr. Görevlisi Emre GENÇAY'a eğitim hayatımın her döneminde yanımda olup sözleriyle beni teşvik eden biricik eşim Aslıhan KOŞAR'a, maddi ve manevi destekleriyle her daim yanımda olan sevgili meslektaşlarım Sezer DEMİROĞLU ve Ahmet BÜYÜKÖZTÜRK'e sonsuz teşekkürler...

İyi ki Varsınız...

Mustafa KOŞAR

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	1
1.1.2. Alt Problemler.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Araştırmanın Sayıltı ve Sınırlılıkları.....	2
1.5. Tanımlar	2

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Destek Kavramı.....	4
2.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı.....	5
2.1.2. Destekleyici Örgütün Özellikleri.....	7
2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri	7
2.1.3.1. Örgütsel Destek Kuramı	8
2.1.3.2. Sosyal Değişim Kuramı.....	8
2.1.3.3. Karşılıklı İlişki Kuramı.....	9
2.1.3.4. Lider-Üye Değişimi Kuramı.....	9
2.1.3.5. Erg Kuramı	10
2.1.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Özellikleri	10
2.1.5. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler.....	11
2.1.5.1. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Kişisel Faktörler	11
2.1.5.1.1. Yaş.....	11
2.1.5.1.2. Cinsiyet.....	12
2.1.5.1.3. Eğitim Düzeyi	12
2.1.5.1.4. Hizmet Süresi	12
2.1.5.2. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Örgütsel Faktörler	13
2.1.5.2.1. Örgütsel Adalet.....	13
2.1.5.2.2. Yönetici Desteği	14
2.1.5.2.3. Ödüller	14

2.1.6. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	14
2.1.6.1. Örgütsel Bağlılık	15
2.1.6.2. İş Tatmini	15
2.1.6.3. Stres	16
2.1.6.4. İşten Ayrılma Niyeti	16
2.1.6.5. İş Performansı	17
2.2. Örgütsel Sinizm	17
2.2.1. Sinizm Kavramı	17
2.2.2. Sinizmin Doğuşu	18
2.2.3. Örgütsel Sinizm Kavramı	19
2.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları	19
2.2.4.1. Bilişsel Boyut	19
2.2.4.2. Duyuşsal Boyut	20
2.2.4.3. Davranışsal Boyut	20
2.2.5. Sinizm Türleri	21
2.2.5.1. Kişilik Sinizmi	21
2.2.5.2. Toplumsal Sinizm	21
2.2.5.3. Çalışan Sinizmi	22
2.2.5.4. Mesleki Sinizm	22
2.2.5.5. Örgütsel Değişim Sinizmi	23
2.2.6. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	23
2.2.6.1. Tutum Kuramı	23
2.2.6.2. Beklenti Kuramı	23
2.2.6.3. Atıf Kuramı	24
2.2.6.4. Sosyal Değişim Kuramı	25
2.2.7. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler	25
2.2.7.1. Bireysel Faktörler	25
2.2.7.2. Örgütsel Faktörler	26
2.2.8. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	26
2.2.8.1. Bireysel Açından Örgütsel Sinizmin Sonuçları	27
2.2.8.2. Örgütler Açısından Örgütsel Sinizmin Sonuçları	28
2.3. Örgütsel Bağlılık	28
2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	28
2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	29
2.3.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	30
2.3.3.1. Duygusal Bağlılık	31
2.3.3.2. Devam Bağlılığı	31
2.3.3.3. Normatif Bağlılık	32
2.3.4. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	33
2.3.4.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık	33
2.3.4.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık	33
2.3.4.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık	34
2.3.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	35
2.3.5.1. Bireysel Faktörler	35

2.3.5.1.1.Yaş	35
2.3.5.1.2.Cinsiyet.....	36
2.3.5.1.3.Medeni Durum.....	36
2.3.5.1.4.Eğitim	36
2.3.5.1.5.Hizmet Süresi	37
2.3.5.2.Örgütsel Faktörler	37
2.3.5.2.1.Yönetim ve Liderlik	38
2.3.5.2.2.Örgütsel Adalet.....	38
2.3.5.2.3.Ücret Düzeyi.....	38
2.3.5.2.4.Rol Çatışması.....	39
2.3.5.2.5.İşin Niteliği ve Önemi	39
2.3.5.3.Örgüt Dışı Faktörler	39
2.3.5.3.1.Alternatif İş İmkânları	40
2.3.5.3.2.Profesyonellik.....	40
2.3.5.3.3.Sektörel Durum	40
2.3.6.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	41

BÖLÜM III YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Hipotezleri	42
3.2.Araştırmanın Modeli.....	42
3.3.Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	43
3.4.Araştırmanın Ölçekleri ve Veri Toplama Araçları	43
3.4.1.Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	43
3.4.2.Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	43
3.4.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeği	43
3.5.Araştırmanın Demografik Bulguları	44
3.6.Ölçeklerin Yapı Geçerliliği ve Güvenilirliği	46
3.6.1.Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	47
3.6.2.Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	50
3.6.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeği	53

BÖLÜM IV BULGULAR VE YORUMLAR

4.1.Korelasyon Analizi	57
4.2.Yapısal Eşitlik Modeli	58
4.3.Process Makro Analizi.....	60

BÖLÜM V SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Sonuç ve Öneriler	62
-----------------------------	----

KAYNAKÇA	64
EKLER	75
ÖZGEÇMİŞ	79



KISALTMALAR LİSTESİ

TDK: Türk Dil Kurumu

KFA: Keşfedici faktör Analizi

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

KMO: Örnekleme Yeterliğinin Ölçümü

AVE: Ortalama Açıklanan Varyans

CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi



TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Cinsiyet Bulguları	44
Tablo 2. Yaş Bulguları	44
Tablo 3. Eğitim Bulguları	45
Tablo 4. Medeni Durum Bulguları.....	45
Tablo 5. Çalışma Süresi Bulguları	45
Tablo 6. Görev Bulguları	46
Tablo 7. Algılanan Örgütsel Destek KFA.....	47
Tablo 8. Algılanan Örgütsel Destek DFA Uyum İyiliği ve Güvenilirlik.....	48
Tablo 9. Algılanan Örgütsel Destek Basıklık ve Çarpıklık.....	49
Tablo 10. Örgütsel Sinizm KFA	50
Tablo 11. Örgütsel Sinizm DFA Uyum İyiliği ve Güvenilirlik	52
Tablo 12. Örgütsel Sinizm Basıklık ve Çarpıklık	53
Tablo 13. Örgütsel Bağlılık KFA.....	53
Tablo 14. Örgütsel Bağlılık DFA Uyum İyiliği ve Güvenilirlik.....	55
Tablo 15. Örgütsel Bağlılık Basıklık ve Çarpıklık.....	56
Tablo 16. Korelasyon Analizi	57
Tablo 17. Model Uyum İyiliği Değerleri	59
Tablo 18. Model Analiz Sonuçları	59

ŞEKİLLER LİSTESİ**Sayfa**

Şekil 1. Araştırmanın Modeli	42
Şekil 2. Algılanan Örgütsel Destek DFA	48
Şekil 3. Örgütsel Sinizm DFA	51
Şekil 4. Örgütsel Bağlılık DFA	54
Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modeli.....	58
Şekil 6. Process Makro Analizi	60



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmada ortaya konan problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı ile önemine değinilmiştir. Ayrıca araştırmanın sayılı ve sınırlılıklarına da yer verilerek araştırmaya konu olan değışkenlerin tanımları açıklanmıştır.

1.1.Problem Durumu

Pandeminin de hayatımıza girmesiyle birlikte sağlık sektöründe nitelikli insan gücüne daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Sağlık personelleri de bu dönemde, çalıştıkları kurumun, kuruluş ve amaçlarını benimseyerek bu yönde daha fazla gayret göstermektedir. Bu bağlamda sağlık sektöründe çalışanların işlerini yaparken mutlu olmaları, yapmış oldukları işten keyif almaları ve psikolojik olarak daha sağlıklı bir noktaya getirilmeleri önem arz etmektedir. Bu sebepten ötürü çalışanların bu zorlu süreçte arkalarında birilerinin olduğunu hissetmeleri oldukça önemli bir algıdır. Yapılan bu çalışma da örgütsel destek algısının çalışanların bağlılığını artırarak sinizm algılarını azaltacağı varsayılmaktadır.

Örgütsel Destek Algısı ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık yakından ilişkisi bulunmaktadır. Çalışanların kurum tarafından desteklenmesi ile kuruma olan bağlılıkları artarken, sinizm tutumları azalmaktadır. Sonuç olarak örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif, örgütsel bağlılık arasında ise pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

1.1.1.Problem Cümlesi

Algılanan Örgütsel desteğin, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığa etkisi var mıdır?

1.1.2.Alt Problemler

Literatür taraması sonucu araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1.Algılanan örgütsel destek örgütsel bağlılığı etkiler mi?

2.Algılanan örgütsel destek örgütsel sinizmi etkiler mi?

3.Örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı etkiler mi?

4. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü var mıdır?

1.2.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın ana amacı algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ile örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmaktır.

Araştırmanın alt amacı algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü araştırmaktır.

1.3.Araştırmanın Önemi

Günümüzde sağlık çalışanları çok yoğun ve stresli ortamda çalışmaktadır. Bu nedenle çalıştıkları kurumlara karşı bağlılık gösterebilmeleri için yoğun çalışma koşulları nedeniyle kurumları tarafından desteklenmeleri gerekmektedir. Eğer destek göremezler ise bu durum sinizm ile sonuçlanabilecektir. Sinizm sonrasında ise örgütsel bağlılık düzeylerinde düşüş meydana gelecektir. Algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalar incelendiğinde farklı sektörlerde bu tür çalışmaların bulunmasına rağmen, bu üç değişkenin birlikte incelendiği bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

1.4.Araştırmanın Sayıltı ve Sınırlılıkları

-Çalışmada, sağlık çalışanlarının araştırma esnasında uygulanan ölçme araçlarına samimi ve net cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

-Analiz, anket soruları ve değişkenlerin tahmini için toplanan bilgilerle sınırlıdır.

-Araştırmanın en önemli kısıtı bölgesel ve tek bir hastane üzerinde yapılmış olmasıdır. Ayrıca kamu ve özel sektör ayrımına gidilmemiş ve sadece kamu hastanesi çalışanları üzerinde yapılmıştır. Ayrıca araştırma ankette sorulan sorular ile sınırlandırılmıştır.

1.5.Tanımlar

Algılanan Örgütsel Destek: Örgütün, bünyesinde çalışmakta olan işgörenin farkında olarak çalışmalarını takip etmesi, işgörenin refahı için gerekli önlemleri alması şeklinde tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986: 504).

Örgütsel Sinizm: Kişinin olumsuz görüş, hissiyat ve bunlarla ilişkili olan hal ve hareketleri ile şekillenerek, çalışmakta olduğu örgüte yönelik bakış açısıyla ilişkili olup, dış faktörlerin de etkisi ile değişkenlik gösterebilen sosyal ve kişisel deneyimlerin geçmişine bir yanıt vermek şeklinde ifade edilmektedir (James, 2005, s.7).

Örgütsel Bağlılık: Bireyin çalışmış olduğu örgüte karşı, bürünmüş olduğu sadakat şekli ile bünyesinde çalışmakta olduğu örgütün koymuş olduğu amaçlarında başarılı olması yönünde sarf ettiği çabadır (Doğan ve Kılıç, 2007).



BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Örgütsel Destek Kavramı

Bireyler yaradılışları gereği çalışmakta oldukları örgüt içerisinde kendi çalışma kapasitelerini ve örgüte yapmış oldukları katkıları kanıtlama ihtiyacı duyarlar. Örgütler ise bünyelerinde çalışmakta olan personelden örgüte en üst seviyede fayda sağlayarak katkıda bulunmalarını ve yüksek bir performans ile çalışmalarını beklemektedir. Bu doğrultuda örgütler çalışanlarının performansını arttırmaya yönelik girişimlerde bulunup çalışanlarının sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılayarak ve kendilerini değerli hissettirmek adına çeşitli yaklaşımlarda bulunmalıdır. Destek kavramı kişinin sağlığı, refahı ve verimli çalışması yönünden belirleyici bir etkidir. Bu bağlamda örgütsel destek ile ilgili açıklamalarda bulunulacaktır.

Örgütsel destek, kurumun kendi kurumsal değerlerine bağlı bir şekilde çalışmakta olan personelinin huzur ve esenlik seviyesinin üst seviyelerde tutulması ile sözü edilen kurumsal değerlerin personelin refah seviyesini yükseltebilecek özellikler sergilemesi şeklinde açıklanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, personelden gelecek olan görüş ve önerileri dikkate alarak, her personele adil bir şekilde yaklaşarak, kurum içerisinde çalışan personelin bireysel anlamdaki diyaloglarının pozitif bir hal almasını sağlamak, personele önem verdiğini hissettirmek, kurum tarafından alınan kararlara personelin karşı gelmesi halinde söz konusu kararları almamak ve personele hakkaniyetli davranmak şeklinde karşımıza çıkan bir kavramdır (İplik, İplik ve Efeoğlu, 2014, s. 122).

Örgütsel destek, personelin çalışmakta olduğu kurum değerleri ile yönetim kadrosu tarafından kendisine verilen değer hissettirilmesi ile personelin refahının dikkate alınarak personelin mutluluğunu arttırmaya yönelik bir takım faaliyetlerde bulunması şeklinde nakledilmektedir (Eisenberger vd., 1986).

Örgütsel destek, sosyal destek kavramını da içerisinde barındıran, temelini fertlerin birbirleri ile olan diyalogların oluşturduğu bir süreç olarak tanımlanabilir (Kaymakçıoğlu, 2001, s. 8).

Örgütsel destek kavramı ile çalışanların fikir, görüş, öneri ve eleştirilerine önem verildiği konusu üzerinde durulmuş olup ve uygulama bu şekilde yapıldığında çalışan ile yönetim kadrosunun birbirlerine destek sağlayabilecekleri nakledilmektedir. Bu koşulların sağlanması neticesinde ise bireysel ve kurumsal anlamda performans artışı olabilecektir (Turunç ve Çelik, 2010, s. 188).

Örgütsel destek, personelin çalışma şartlarının iyileştirilmesi ile ulaşılabilir idealleri, diyalogları ve ortaya çıkabilecek problemlere çözüm arama yaklaşımını ele almaktadır (Akalin, 2006, s. 9).

Örgütsel destek, kişinin çalışmakta olduğu kurumunca, kendine ne ölçüde destek olunduğunun hissettirilmesi ile kurumda çalışmakta olan diğer çalışanların kendisine değer verip refahına önem verilmesi durumuna yönelik algılama şeklidir (Kasalak ve Aksu, 2014).

Örgütsel destek ile birlikte örgüt, bünyesinde çalışmakta olan işgörenlerin örgüte yapmış olduğu katkıları göz ardı etmeyerek farkında olduğunu, işgörenin esenliğine önem verdiğini ve kendisi ile birlikte çalışmaktan mutlu olduğunu belli ederek sosyo-duygusal gereksinimlerini karşılar (Özdemir, 2010).

Örgütsel destek teorisi üzerinde çalışmakta olan araştırmacılara göre, örgütsel desteğin yüksek olması durumu, personelde verimli ve etkili bir çalışma gayreti davranışı ortaya koymaktadır (Eisenberger vd. 1997).

2.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Algı, TDK sözlüğünde “Bir şeye dikkati yöneltmek o şeyin bilincine varma, idrak” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2018).

Algı, kişinin duyuları aracılığı ile edindiği bilgileri örgütlemesi neticesinde kendi yorumunu da içerisine katarak çevresinde bulunan objelere ve olaylara anlam yükleme süreci olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 2008).

Algılama, kişinin çevresinden kendisine yönelik süzülen bilgileri alıp düzenlemesi sonucunda yorumlaması sürecidir (Erdoğan, 1996, s. 2). Kişilerin algılama şekilleri hayat tarzına, yetişmiş olduğu toplumun kültürel yapısına, inandığı değerlere ve karakter özelliklerine göre değişebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında algılanan tabiri ‘‘kişinin çevresini algılaması’’ ile alakalı bir kavramdır. Örgütün, örgüte hizmet etmekte olan işgören tarafından ne şekilde görüldüğü ya da örgütte meydana gelen bir takım olaylar işgörenler tarafından çeşitli şekilde algılanacaktır. Bir işgören tarafından olumlu yönde algılanan örgütsel uygulamalar, diğer bazı işgörenler tarafından olumsuz algılanıp yorumlanabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003a, s. 6). Bu da algılama kavramının kişiden kişiye farklılık göstermekte olduğunun bir kanıtıdır.

Algılanan örgütsel destek kavramı örgütün, bünyesinde çalışmakta olan işgörenin farkında olarak çalışmalarını takip etmesi, işgörenin refahı için gerekli önlemleri alması şeklinde nakledilmektedir (Eisenberger vd., 1986, s. 504).

Algılanan örgütsel destek, çalışmakta olan işgörenin örgütü için sarf ettiği gayretin ödüllendirilip, yapmış olduğu katkılara değer verilerek refahının önemseneyeğine yönelik inancı göstermektedir. Diğer bir şekilde ifade edilecek olursa algılanan örgütsel destek, örgütün, bünyesinde çalışan personele olan sadakatidir (Eser, 2011).

Algılanan örgütsel destek, personel tarafından çalışmakta olduğu kurumca kendisine önem verildiği ve kendisini iyi hissetmesini sağlayacak değerler verildiği inancının oluşmasıdır (Burke, 2003). Personele ait fikir ve düşüncelere önem verilerek kendisine işi ile alakalı ya da işi haricindeki konularda da destek verilmesi personelin iş performansını artırarak örgüt içerisinde daha verimli çalışmasını sağlayacaktır (Çakır, 2001, s. 154).

Algılanan örgütsel destek, kurum ve yöneticiler tarafından personellerin gereksinimleri gözetilerek, kuruma yaptığı katkılardan ötürü personele hürmet gösterilmesi, değer verilmesi ve değer verildiğinin hissettirilmesi neticesinde, personelin çalışmış olduğu kurum tarafından sağlanan desteğe karşı kurumuna yönelik beslediği olumlu ya da olumsuz hal ve hareketlerin bütünü olarak ifade edilmektedir (Nayır, 2011, s. 17). Personeller ile yönetici, işveren ve kurumların karşılıklı olarak gönül bağı oluşturmaları sonucunda aralarında imzalamış oldukları, sosyal değişime yönelik nizamları ortaya koyan ve psikolojik sözleşme olarak tanımlanan bir sözleşme

bünyesinde; işverenler personelden kuruma karşı içten bir bağlılık ve azami bir performans ortaya koymak gibi pozitif tutumlar göstermesini beklemektedir. Personel ise işveren, yönetici ve çalışmış olduğu kuruma güven duyarak, kendilerine destek olmalarını ümit etmektedir. Kurum tarafından personelin beklentilerine olumlu cevap verildiği sürece, personel de kurumun beklentilerini karşılamak adına çaba sarf etmektedir. Temin edilen değil personelce algılanan örgütsel destek, personelin yapmış olduğu işine ve kurumuna yönelik tavırlarına etki etmektedir. Bundan dolayı algının pozitif yöne doğru oluşturulması önem arz etmektedir (Turunç ve Çelik, 2010, s. 185).

2.1.2. Destekleyici Örgütün Özellikleri

- 1-Çalışanlara ait özgün düşünce, fikir, görüş ve eleştirisel yaklaşımları göz önüne alarak bunları uygulamaya koymak.
- 2-Çalışanlarına iş güvenliği konusunda bir takım olanaklar sağlayarak başarı elde etmeleri halinde mevcut işyerinde sürekli çalışmaların yönelik teminatlar vermek.
- 3-İşletme çalışanları arasındaki bağın pozitif bir şekilde olmasını sağlayarak, kurum içindeki iletişimi yüksek düzeylere çıkarmak.
- 4-İşletme çalışanlarına eşit ve hakkaniyetli davranarak personel arasında ayrımcılık yapmadan ve kimseyi kayırmadan hak yememek.
- 5-Çalışanlara önem vermek ve onlara karşın kimi kararları almamak (Özdevecioğlu, 2003).

2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri

Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelleri örgütsel destek kuramı, sosyal değişim kuramı, karşılıklı ilişki kuramı, lider-üye değişimi kuramı ve erg kuramından oluşmaktadır.

2.1.3.1.Örgütsel Destek Kuramı

İşgörenlerin gereksinimlerinin karşılanarak örgüte sağladıkları katkılar ile personelin görüş, öneri ve girişimlerine önem verildiği inancını ifade etmektedir (Eisenberger, 1986, s. 500).

Örgütsel destek kuramına bakıldığında örgüt bünyesinde çalışmakta olan personeller, örgütün personelin şahsi çıkarları ile beklentilerine önem vermesi karşılığında, personel örgüte yönelik üst düzey çalışma performansı ve sadakat göstermektedir. Bu kuram bilhassa personelin çalışmakta olduğu örgütçe değerlerinin anlaşılmasına vurgu yapmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 699).

Netice olarak bakıldığında örgütsel destek kuramı, örgütün personel tarafından ortaya koyduğu özverili çalışma karşılığında bir ödüllendirme yapması ve personelin örgüte yapmış olduğu katkılara önem verdiğini göstermesine yönelik inancın ortaya çıkmasına bağlıdır (Bozkurt, 2007).

2.1.3.2.Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı Blau tarafından 1964 yılında ortaya çıkarılmıştır. Bu kuram çalışan ile kurum arasındaki desteğin karşılıklı değişimi olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar, kurumlarında işe başlarken bu kuramı kabullenerek başlamaktadırlar. Şartlar ve ortam elverdiği sürece yöneticiler ile çalışanlar arasında ortaya çıkan sosyal değişim ilişkisi, yöneticilerin çalışanlarına elverişli iş koşullarını bulmasıyla oluşmaktadır. Çalışanlar kurumlarına bağlı bir şekilde, kurumları için çaba sarf ederek; yöneticiler ise buna karşılık çalışanlarını ödüllendirmek suretiyle kaynak oluşturmaktadırlar. İşte bu şekilde çalışanlar ve yöneticiler arasında meydana gelen karşılıklı kaynağın mübadele edilmesi neticesinde sosyal değişim ilişkisi meydana gelmektedir (Zagenczyk, 2001, s. 10).

Shore ve Shore (1995)'e göre, güçlü bir sosyal değişim ilişkisi kurumun, bünyesinde görev yapmakta olan çalışana pozitif davranmaya devam etmesi manasına geldiğinden çalışanın kariyerinde ilerleme yapabileceği yönünde güçlü bir inanç oluşturmaktadır (Mimaroğlu, 2008, s. 38).

Yöneticiler ile kurum bünyesinde görev yapmakta olan çalışanlar arasındaki sosyal değişim, çalışanlar açısından yapmış oldukları işlerde daha etkin ve üretken olmaya aynı zamanda yüksek bir sorumluluk anlayışı ile görevlerini yerine getirmeye yönelmektedir (İşbaşı, 2000, s. 14).

Örgütsel desteğin algılanma seviyesinin şiddetli olması, kurum bünyesinde çalışmakta olan bireylerde kuruma yönelik bir bağlılık ve zaruret hissiyatı ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenden dolayı çalışan bireyler kurumun başarı seviyesini yükseltmeye yönelik gayret göstererek kurumun lehine olan durumlar ile alakadar olmaktadır (Liu, 2004).

2.1.3.3.Karşılıklı İlişki Kuramı

Karşılıklı ilişki kuramı algılanan örgütsel destek tabirine yönelik esas bir anlayışı simgelemektedir. İşgörenler örgüt namına yapmış oldukları pozitif yönlü faaliyetlerin neticesinde örgüt tarafından çalışanları tatmin etmeye yönelik geri bildirimlerin yapılacağına olan inanç ile beraberinde örgütün de bünyesinde çalışmakta olan personelini mükâfatlandırmasının, çalışan personeldeki pozitif hal ve hareketlerin yükseleceği inancının oluşacağına yönelik, iki taraflı yapılan sözleşmeye benzemektedir (Erkoç, 2015, s. 8).

Karşılıklı ilişki kuramı Gouldner (1960) tarafından ortaya atılmış ve iki varsayım şeklinde ifade edilmiştir. İlkinde işgörenlerin kendilerine yardımcı olan kimselere yönelik yardımcı olmak şeklinde cevap verdikleri ötekinde ise işgörenlerin kendilerine yardımcı olan kimseleri kırmamaya yönelik çaba sarf ettikleri şeklinde olmaktadır. Buradan elde edilen sonuca bakıldığında karşılıklı ilişki kuramında, sosyal değişim kuramında da söz edildiği gibi çalışanların kendilerine iyilik yapan kimselere kendilerinin de bir şekilde yardımcı olmaya çalışmaları gerektiği söz konusu olmaktadır (Doğru, 2016, s. 21).

2.1.3.4.Lider-Üye Değişimi Kuramı

Scandura, Graen ve Novak'a (1986) tarafından lider-üye değişimi kuramı yöneten kişi ile personel arasında kurulmuş olan bağ ve iletişim kalitesinin hangi

seviyede olduğu şeklinde nakledilmektedir. Personel ve kurum arasında yapılan değiş-tokuş örgütsel destek kavramına etki ettiğinde yönetici ile çalışmakta olan personel arasındaki bağ da lider-üye değişiminden etkilenmektedir. Tüm bunlara ek olarak yönetim kadrosunda ki personeller kurumu temsil ettiklerinden dolayı yönetici ve personel arasında yapılan değişim çalışanlarca algılanan örgütsel desteğe etki etmektedir (Zaro, 2018, s. 12).

Liden ve diğerlerinin (1997) yorumlarına bakıldığında lider-üye değişimi kuramında, yönetici-çalışan arasındaki iletişimin pozitif olması, iletişimde bulunan her iki taraf arasındaki olumlu ilişkilere katkı sağlamaktadır. Bu durumun en önemli sebebi ise yönetici personellerin ciddi anlamda bir bilgi hazinesi olmasıdır (Eisenberger ve diğerleri, 2004, s. 211).

2.3.1.5.Erg Kuramı

Clayton Alderfer tarafınca ortaya atılmış olan bu kurama göre; ihtiyaçların ön planda tutulduğu görülmektedir. İhtiyaçlar var olma, bağlanma ve gelişme olarak üç kapsamda incelenmektedir. Var olma, bireyin açlık susuzluk, fiziki ve güvenlik gibi fizyolojik gereksinimlerini sağlama anlamına gelmektedir. Bağlanma boyutu incelendiğinde ise, kişinin kendisi için önem arz eden, diğer kişiler ile ilişki kurma arzusudur. Bireyler bu ihtiyaçlarını karşılayabilme adına kendi hisleri ile fikirlerini diğer kişiler ile paylaşmaktadırlar. Gelişme boyutuna bakıldığında ise, kişi etrafına veyahut kendisine üretici bir etki oluşturarak ve kabiliyetlerini kullanarak kendisini geliştirme amacı gütmektedir (Torlak, 2008, s. 248-249).

2.1.4.Algılanan Örgütsel Desteğin Özellikleri

Algılanan örgütsel desteğin özellikleri, bu kavramı oluşturan kuramsal temeller doğrultusunda farklı araştırmacılar tarafından şu şekilde belirtilmiştir (Eisenberger vd., 2004, s. 211).

1. Örgüt, çalışanlarının esenliğine önem vermektedir. Çalışanların esenliğine önem vererek örgütün amaçlarına ve koymuş olduğu hedeflere ulaşması konusunda yardımcı olmaktadır. Örgüt, çalışanlarının sosyo-duygusal gereksinimlerini

cevaplamaktadır. Çalışanların örgütsel desteği algılayabilmeleri için, saygı, tasdikleme ve insanca davranma gibi sosyo-duygusal gereksinimlerinin karşılanması gereklidir.

2. Algılanan örgütsel destek çalışanların inançlarına olumlu yönde etki ederek inançlarının gücünü arttırmaktadır.

3. Örgüt, çalışanların örgüte yapmış oldukları katkılara değer vermektedir. Çalışanların yapmış oldukları katkılara değer verilmesi neticesinde çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları artarak, performans ve örgüte bağlanma seviyeleri yükselmektedir.

4. Yönetici tarafından çalışanlara yapılan destek, çalışanın örgüt ile uyumlu bir etkileşim oluşmasını sağlamaktadır.

5. Çalışanlara şans ve bilgi verilmesi neticesinde, çalışanların algılamış oldukları örgütsel destek seviyesi yükselmektedir.

2.1.5. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Yapılan çalışmalar incelendiğinde algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler, kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki grupta toplanmaktadır.

2.1.5.1. Algılanan Örgütsel Faktörü Etkileyen Kişisel Faktörler

Algılanan örgütsel desteği etkileyen kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 701).

2.1.5.1.1. Yaş

Bu zamana kadar yapılan araştırmalarda örgütsel destek algısı ile yaş faktörü arasında bir ilişkinin olduğu açık ve net bir şekilde kanıtlanamamıştır. Yapılan bazı çalışmalarda yaşın ilerlemesi ile birlikte örgütsel destek algısının arttığı (Bhanthumnavin, 2001, s. 257; Hellman ve diğerleri, 2006, s.638-639; Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 708; Selçuk, 2003, s. 61; Yoon ve Lim, 1999, s.936;), bazı çalışmalarda ise yaşın ilerlemesi ile birlikte örgütsel destek algısının azaldığı tespit edilmiştir (Yoshimura, 2003, s.48, Kalağan, 2009, s.17).

Yaşlı çalışanların algılamış oldukları örgütsel destek düzeyi, genç çalışanlara göre daha düşüktür. Diğer bir şekilde ifade etmek gerekirse çalışanların yaşı ilerledikçe algılamış oldukları örgütsel destek düzeyinde azalma olduğu görülmektedir (Yoshimura, 2003, s.63).

2.1.5.1.2.Cinsiyet

Araştırmacıların yapmış oldukları çalışmaların neticesinde elde ettikleri verilere göre çalışma hayatı sırasında kadınlar daha çok ilişki merkezli düşünmekteyken erkekler ise başarı merkezli düşünmektedirler. Çalışanların iş ile alakalı odaklandıkları konular farklılık gösterdiğinden dolayı yapmış oldukları işle alakalı beklentileri de farklılık göstermektedir. Bu durum cinsiyet faktörünün örgütsel desteği algılama konusunda farklılıklar oluşturduğunu göstermektedir. Özellikle kadın çalışanlar cinsiyetlerinden ötürü kendilerine yönelik negatif bir ayrımcılık yapıldığı düşüncesine kapıldıklarında örgütlerine yönelik algılamış oldukları destek düşük seviyelerde olmaktadır (Ateş, 2019, s.89).

2.1.5.1.3.Eğitim Düzeyi

Bu zamana kadar yapılmış olan araştırmalar incelendiğinde örgütsel destekle eğitim düzeyi arasında herhangi bir bağlantıyı net bir biçimde ifade edebilen genel bir neticeye ulaşılamamış olup, başka başka sonuçlara erişilmiştir. Bu araştırmaların bazılarında eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte algılanan örgütsel desteğinde artmış olduğu (Yoon ve Lim, 1999, s.933), diğer bir araştırmada eğitim düzeyinin artmasıyla algılanan örgütsel desteğin azalmış olduğu (Akalin, 2006, s.104; Gürbüz, 2012, s.124), başka bir araştırmada ise eğitim düzeyi ile algılanan örgütsel desteğin bir bağının olmadığı tespit edilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 709; Erdem, 2014, s. 166; Berk, 2016, s. 81).

2.1.5.1.4.Hizmet Süresi

Çalışanların hizmet süreleri örgütsel destek algısı konusunda bizlere bazı fikirler sunmaktadır. Yapılan bazı çalışmalarda hizmet süresi artan çalışanların algılamış oldukları örgütsel destek düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. Yani hizmet süresi daha fazla olan çalışanların algılamış oldukları destek düzeyi hizmet süresi daha az olan çalışanlara göre daha yüksektir. Bu durumun nedenine bakıldığında çalışanların çalışmış oldukları örgütten hoşnut olmaları ve yapmakta olan işlerinden ayrılmayı

düşünmedikleri şeklinde ifade edilmektedir. Sonuç olarak bakıldığında hizmet süresi ile algılanan örgütsel arasında pozitif bir ilişkinin olduğu söyleyebiliriz (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s.707-708).

Yapılan bazı araştırmalarda ise hizmet süresi ile algılanan örgütsel destek arasında negatif bir ilişkinin olduğu vurgulanmaktadır (Akalin, 2006, s.92; Currie ve Dollery, 2005, s.14; Currie ve Dollery, 2006, s.747; Fuller ve diğerleri, 2006, s.337; Loi ve diğerleri, 2006, s.111; Stinglhamber ve Vandenbergher, 2003, s.261; Yoshimura, 2003, s.64). Bu ilişkinin negatif olmasının nedeninin ise ilk başta örgüt ve çalışanların birbirlerine daha destekçi, hoşgörülü ve iyi niyetli yaklaşmakta iken ilerleyen zamanlarda aralarında çatışma yaşamaları ve birbirlerinden memnun olmamaları şeklinde nakledilmektedir (Akalin, 2006, s.106).

2.1.5.2.Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Örgütsel Faktörler

2.1.5.2.1.Örgütsel Adalet

Adalet, bireylerin sosyal hayatlarında diğer bireyler ile aralarında güvenli bir zeminin oluşmasına neden olmaktadır. Örgütsel adalet kavramı incelendiğinde esasında örgüt bünyesinde bulunan çalışanların örgütün uygulamaları ile ilgili adalet algısı şeklinde ifade edilmektedir. Çalışanlar, algılamış oldukları bu uygulamaların neticesinde örgütüne yönelik pozitif ya da negatif bir tutuma bürünmektedir. Büründükleri bu tutumlarda çalışanların ilerleyen zamanlarda örgüte karşı olan davranış şeklini almaktadır. Diğer bir biçimde aktaracak olursak örgütsel adalet; örgüt tarafından çalışanlara verilen ödül, terfi, ücret ve cezaların hangi kıstaslara göre alındığı, alınan bu kararların ne şekilde uygulanarak, çalışanlara nasıl nakledildiği ve çalışanların bunu nasıl algıladığı şeklinde ifade edilebilir (Salkın O, 2019, s. 30).

Örgütsel adalet ile örgütsel destek, örgütlerin devamlılığını ve ulaşmak istedikleri hedeflere ilerlemeleri konusunda önemli bir paya sahiptir. Bu sebepten dolayı örgütler çalışanlarına, örgütün adaletli ve kendilerini destekleyici olduğuna yönelik bir inanç oluşturup buna uygun bir örgüt kültürü ve iklimi temin etmelidir (Cropanzano, Kacmar, Bozeman, 1995: 1-18; akt: Kaya, 2012). Örgütün, çalışanlarına yönelik uygulamış oldukları kuralların ve politikaların çalışanlar tarafından adil olduğu yönünde algılamaları sonucunda örgütsel destek düzeyini pozitif yönde etkileyecektir.

2.1.5.2.2.Yönetici Desteği

Yönetici desteği çalışanları algılamış oldukları örgütsel desteği meydana getiren önemli faktörlerden bir tanesidir. Bir örgütte çalışmakta olan işgörenler ile bu işgörenlerin yöneticileri arasındaki ilişkilerinin pozitif yönde olması, işgörenlerin örgüte olan itimadını ve sadakâtini oluşturacaktır. Bundan dolayı işgörenler, örgütün üst konumunda bulunan yöneticilerin kendilerine katkı sağladıklarını ve örgüt içerisindeki yöneticiler tarafından kendilerine verilen değeri hissedeceklerdir (Suliman, 2001).

Örgütsel desteğin oluşmasında yöneticilerin çalışanlara destek olmaları önemli bir yere sahiptir. Çalışanlar örgütlerinin kendilerine olan desteğinin belirtisi olarak yöneticilerinin kendilerine olan pozitif veya negatif davranışlarına bakmaktadırlar (Benlioğlu B, 2014, s. 22).

Yöneticiler, ast personellerin kendilerini geliştirmelerine yardımcı olabilmek adına onlara zaman ayırarak, problemleriyle alakadar olmalı ve onların her türlü çalışmalarında desteğini esirgememelidir.

2.1.5.2.3.Ödüller

Örgütler, çalışanlarının işini yaparken sarf ettikleri emek karşılığında bir takım ödül verebilirler. İşte verilebilecek bu ödüllerin boyutuna baktığımızda bunlar; prim verme, terfi, ücretteki artış olabileceği gibi, çalışanı takdir etme, onlara saygı gösterme gibi tavır ve hareketlerde bu ödüllerin kapsamı içerisine alınabilecek öğelerdir (Baran, Shanock ve Miller, 2012, s. 124). Örgüt içerisinde çalışanlara yönelik bu tarz bir ödül sisteminin olması çalışanların örgütlerine yaptıkları katkıların farkına varıldığının açıkça bir göstergesi olabilecektir. Ortaya çıkan bu durumda aynı zamanda çalışanların örgütsel destek algılarını yükselteceğini savunmaktadır (Büyükgöze, 2014, s. 13).

2.1.6.Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Örgütsel destek algısı işgörenler tarafından değişik şekillerde meydana gelebilmektedir. İşgörenlerin algılamış oldukları destek arttıkça örgüte yönelik katkıları da olumlu yönde eğilim göstermektedir. Örgütsel destek algısı örgütün koymuş olduğu hedefleri elde etmesine yardımcı olacak zorunluluk hissi oluşturma, duygusal yönden bağlılığı artırma ve performans-ödül beklentilerini kuvvetlendirme olarak

görülmektedir. Hatta yoğun talepler sebebiyle meydana gelen stresli durumlarda kaynak yardımı ile duygusal yönden destek vererek, oluşan stresin azalmasında örgütsel destek algısı büyük bir önem taşımaktadır (Eisenberger vd., 2004).

2.1.6.1.Örgütsel Bağlılık

Örgütte çalışan iş görenin, örgütün amaçlarını ve değer yargılarını kabullenmesi, örgüt üyeliğini sürekli bir hale getirerek, örgütün koymuş olduğu hedeflere yaklaşması ve ulaşabilmesi maksadıyla gayret etmesi, örgütsel bağlılık olarak ifade edilmektedir (Derinbay, 2011, s. 30).

İşverenin açık bir şekilde işgörene sağlamış olduğu çalışma koşullarının, işgören tarafından açık ve kesin bir biçimde fark edilmesi örgütsel destek olarak algılanmaktadır. Meydana gelen bu algı örgütsel bağlılık düzeyinin yükselmesine pozitif yönde katkı sağlamaktadır (Rhoades ve diğerleri, 2001, s. 833; akt: Kaya, 2012).

İşgörenlerin örgütsel destek algısını yükseltmek için örgüt tarafından, işgörenlere bağlı olduğu hissiyatının verilmesi önem taşımaktadır. Bu şekilde yapılması sonucunda işgörenler tarafından kendilerine değer verildiği kanısı oluşarak örgütlerine olan bağlılığı artmaktadır. Fakat her işgörenin farklı bir görüşü olmasından dolayı yöneticilerin adaletten uzak bir değerlendirme içerisine girmeleri veya destekleyici hal ve hareketleri işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarına etki etmektedir (Silbert, 2005, s.6).

2.1.6.2.İş Tatmini

İş tatmini, işgörenin yapmış olduğu işi ile birlikte mutlu olma durumunu ifade eden bir kavramdır. Diğer bir şekilde anlatacak olursak bir işgörenin işinden beklentisi ile yapmış olduğu iş sonucunda elde ettikleri kıyaslandığında ortaya çıkan duygusal tepki olarak ifade edilmektedir. Yani yapılan iş ile işgörenin taleplerinin birbiri ile uyumlu olduğu zaman meydana gelen, işgörenin yapmış olduğu işten memnun olması durumudur (Tüzün, 2014, s.19).

İşgörenler de iş tatmini oluşabilmesi için ilk önce işgörenin ruhen ve fiziken sağlıklı ve moralinin düzeyinin yüksek olması gereklidir. Bunun için de işgörenlerin

toplu bir şekilde mutlu ve huzurlu olmalarını sağlayarak, motivasyonunu yükselterek, yaşam tatminini birlikte teşkil etmek önem arz etmektedir. Çünkü işletmelerde ya da örgütlerde, iş tatminin sonuçları ele alındığında nitelikli personelin örgütte devam etmelerini temin etme, uygunsuz tavırların önüne geçme, yapılan işin nitelikli olmasını temin etme, iş performansının artması neticesinde iş veriminin de artması gibi sonuçlar elde edilmektedir (Karataş ve Güleş, 2010, s.78).

2.1.6.3.Stres

Bireylerin çalışma ortamında yaşamış oldukları stres türü, iş stresi olarak açıklanmaktadır. Bünyesinde çalışan personelin huzur ve mutluluğuna önem veren örgütler, yapmış oldukları işte hedefledikleri noktaları ve kendi standartlarını personele açık ve bir şekilde iletmeleri durumunda personel arasındaki rol çatışması ve belirsizlik oranı düşmektedir. Bunun sonucunda çalışanların daha düşük seviyede iş stresi yaşadıkları ifade edilebilir (Salkın, 2019, s. 36).

2.1.6.4.İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti “örgütten ayrılmak konusu ile ilgili bilinçli bir karar veyahut düşünce” olarak nakledilmektedir (Bartlett, 1999, s. 70). Diğer bir şekilde ifade edecek olursak İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin geri durma hareketlerinden bir tanesi olarak bir adım öne çıkmakta “çalışanın kurumdan uzak durması ve yeni bir iş arama niyetine girmesi” şeklinde de tanımlanmaktadır (Martin, 1979, s. 316).

İşten ayrılma, türlü sebeplerden ötürü her örgüt ya da kurumun deneyim elde edebileceği kimi zaman sonuçları pozitif yönde olsa bile, çoğu zamanlarda ise örgüt tarafından istenmeyen, örgüte yararından daha fazla zararı olabilecek bir durumdur.

İşgörenlerin, yapmış oldukları işte devam etmeleri yönünde almış oldukları kararlar, aynı zamanda işten ayrılma niyeti ile ilgili direk ilişkisi olan bir karardır. İşgörenlerin algılamış oldukları destek, işe devam etme konusunda etkili olduğu varsayılan stres düzeyini aşağılara çekmektedir (Hui vd, 2007).

2.1.6.5.İş Performansı

İşgörenler, bünyesinde çalışmış oldukları örgütleri tarafından destek gördüklerini algılamaları durumunda yapmış oldukları işte daha fazla enerji harcayarak ve çaba göstererek çalışmalarında daha yüksek performans göstermektedirler. Örgütleri tarafından kendilerine sunulan olanakları ve vermiş olduğu desteği göz ardı etmeyerek ve kendilerince bu duruma kayıtsız kalmayarak işlerinde performanslarını yükseltmeye çalışmaktadırlar (Erdem, 2014, s. 93).

Sonuç olarak algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu söylenebilir.

2.2.Örgütsel Sinizm

Günümüzün iş ve yaşam koşulları bireylerin hayatlarının büyük bir bölümünü çalıştığı yerde yani örgütte geçirmesine neden olmaktadır. Bu sebepten ötürü çalışma ortamı kişinin yaşamında azımsanmayacak derecede bir yer kaplamaktadır. Örgüt ya da kurum içinde meydana gelen pozitif veya negatif her fiil örgütteki işgörenlere tesir etmekte ve bu yaşanan olayların, işgörenlerin örgüte karşı düşünce ve davranışlarında etkili olduğu düşünülmektedir. Örgütün adaletli ve eşit davranıştan yoksun olduğunun anlaşılması durumunda işgörenin çalışmış olduğu örgüte karşı olumsuz davranışlar geliştirip sergilenmesine neden olabilir (Cemaloğlu, 2007). Çalışmanın bu bölümünde sinizm ve örgütsel sinizm kavramları ile ilgili tanım ve açıklamalara yer verilmiştir.

2.2.1.Sinizm Kavramı

Örgütsel davranış açısından ele alındığında günümüz de faaliyet gösteren örgütlerde son dönemlerde çoğu kez karşımıza çıkan bir davranış biçimi olarak ifade edebileceğimiz sinizm kavramı bu olumsuz bakış açısından bir tanesi olarak kabul görmektedir (Kahveci ve Demirtaş, 2015).

Sinizm esasta, ‘‘başkalarından hoşlanmama ve başkalarına güvenmeme’’ şeklinde ifade edilen ve adlandırılan bir davranış biçimidir (Anderson ve Bateman, 1997). Örgütsel ve kurumsal anlamda bakıldığında ise; sinizm, bireyin, çalışmış olduğu örgüt ya da işyeri hakkındaki negatif bakış açısı veya örgütün adalet, eşitlik, dürüstlük, samimiyet gibi insani etik kuralların çalışılan işyerinin çıkarlarına feda edildiğine,

umursanmadığına yönelik inancı oluşturmaktadır (Dean, 1998). Diğer bir ifadeyle, örgütsel sinizm, çalışanın kurumuna yönelik yaşamış olduğu itimatsızlığın bir belirtisi olarak da anlatılabilir.

Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük (2018); “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” olarak ifade edilmektedir.

Sinik bireyler, gösteriş olmadan sürdürülen bir hayat tarzının daha yaşanabilecek şekilde olduğuna inanarak, uygarlaşmayı yapmacık bulup bu şekilde yaşamının güvenilemez olduğunu kabul etmişlerdir. Sinik bakış açısı, Diogenes'in hayatını evinde sürdürme olanağı bulunmasına rağmen, tüm varlığını geri çevirerek yaşamını bir fiçinin içerisinde sürdürmesi şeklinde tasvir edilmektedir. Sinik olmak her şeyin öz varlığa yönelik olacağına inanmayı ifade etmektedir; çünkü siniklere göre kişiler yaradılışları gereği sadece kendilerini düşünen egoist bir varlıklardır (Kart, 2015, s. 75).

2.2.2 Sinizmin Doğuşu

Sinizm, M.Ö. 5. yüzyılda, Antik Yunan kentinde Sokrates'in, öncülüğünü Antisthenes'in yaptığı kinik öğrencilerince kabul edilmiş bir idea ve öğretiler topluluğudur. Kinizm (Sinizm), düşüncesinin esasında kişinin tabiat ile bir ahenk oluşturup, içerisinde, güç, para ve statü gibi kavramlardan sıyrılmış sade bir yaşam sürdürmesi gerektiğinin inancı bulunmaktadır. Söz konusu ilkenin temelinden bakıldığında sinizm felsefesi toplumun normlarına yönelik alaycılık, bu normları reddetme ve bu normlara karşı hareketsiz kalma şeklinde ifade edilmektedir (Cevizci, 2017, s. 262). Sinizm kelime kökeni yönünden ele alındığında Yunanca da köpek manasına gelen “kyon” sözcüğünden meydana geldiği nakledilmektedir (İbrahimoğlu ve Can, 2017, s. 184).

Bu zamana kadar siniklerin öncüsünün Antisthenes olarak anlatılmışsa da Diogenes günümüze kadar bilinirliğini devam ettirerek döneminde de olduğu gibi bu zamanda da öteki siniklerden bir adım ön plana çıkmış ve güncelliğini korumuştur. Bir pazar alanında gündüz vakti elinde fener ile “dürüst insan arıyorum, dürüst insan, tek bir dürüst insan” diyerek Diogenes mizahi bakış açısının gücü ile sinizmin küçümseyiciliğini harmanlayarak felsefe tarihinde yerini almıştır (Kart, 2015, s. 74-75). Büyük İskender'in “Dile benden ne dilersem” sözüne karşılık; Diogenes, “Gölge etme

başka ihsan istemem” şeklinde cevap vererek sinik tutumunu ifade etmiştir (Keskin, 2017, s. 29).

2.2.3.Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm, 1980 yıllarının sonunda ve 1990 yıllarının başından itibaren yapılan araştırmalarda üzerinde çok durulan bir kavram haline gelmiştir. İşgörenlerin, bünyesinde buldukları örgütlerine yönelik almış oldukları, sinizm kavramına konu olabilecek hal ve hareketler ile tavırların yaygın olarak genellikle her türlü örgüt ya da kurumlar da görülebilmesi örgütsel sinizm kavramını göz önüne getirmiştir.

Örgütsel sinizm, James (2005, s.7)’e göre “kişinin olumsuz görüş, hissiyat ve bunlarla ilişkili olan hal ve hareketleri ile şekillenerek, çalışmakta olduğu örgüte yönelik bakış açısıyla ilişkili olup, dış faktörlerin de etkisi ile değişkenlik gösterebilen sosyal ve kişisel tecrübelerin geçmişine bir yanıt vermek” olarak ifade edilmiştir.

Brandes (1997)’e göre örgütsel sinizm, bireyin çalışmakta olduğu örgüte karşı üç boyutlu bir tavır sergilediği şeklinde açıklanmaktadır. Bu boyutlar incelendiğinde birinci olarak örgütün birlik ve beraberlikten uzak olduğu inancı, ikinci olarak örgüte yönelik negatif bir hissiyatın bulunduğu, üçüncü olarak ise örgütü aşağılamak ve eleştirmek şeklinde davranış biçimleri sergilemektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 283).

2.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Brandesin (1997) yapmış olduğu çalışmada sinizm kavramı örgütsel anlamda üç boyutu ile incelenmektedir (Efeoğlu ve İplik, 2011, s.348).

2.2.4.1. Bilişsel Boyut

Bilişsel boyut, örgütsel sinizmin ilk aşaması olarak incelenmektedir. Birinci boyutta bireyin bünyesinde bulunduğu örgütü ile ilgili yapmış olduğu değerlendirmeler sonucunda, örgütün dürüstlük kavramından uzak kaldığı, örgüt içerisindeki bireylere samimiyetten uzak bir şekilde davranıldığı düşüncesi ve bu düşünceye bağlı olarak

örgütün bireyi kandırmak suretiyle aldattığı kanısıyla meydana gelen negatif tutumları ifade etmektedir (Özler vd. 2010, s. 49).

2.2.4.2. Duyuşsal Boyut

Duyuşsal boyut, örgütsel sinizmin ikinci aşaması olarak değerlendirilmektedir. Bireyin örgütüne yönelik duygusal yönden göstermiş olduğu reaksiyonlar duyuşsal boyut olarak nakledilmektedir. Sinik çalışanlar örgüte karşı kızgınlık, örgütü değersiz görme biçiminde duygusal yönden aşırı bir reaksiyon gösterebilecekleri gibi sinizm seviyesi yüksek çalışanın elemanı oldukları örgütü düşündüklerinde ya da akıllarına getirdiklerinde sıkılma, tikslenme ve örgütü küçümseme şeklinde hislerini belli ettikleri ifade edilmektedir (Görmen, 2017, s. 367).

Örgütsel sinizm kavramı, bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde meydana gelen durumlara anlam yüklemenin dışında birçok olumsuz düşünce ile kendisini belli etmektedir (Karacaoğlan, Aslan, Boylu, 2004, s. 33-45).

Sinik bireyler örgütlerine yönelik edinmiş oldukları olumsuz fikir ve kanaatlerin bir neticesi olarak, örgütlerine eleştirel bir şekilde tavır takılmaktan zevk almaktadırlar. Bu bakış açısı ile ele alındığında sinik bireyler, örgütlerine yönelik edinmiş oldukları olumsuz kanıları, benzer bir şekilde duygusal yönden de hissetmektedirler (Kılıç, 2011).

2.2.4.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizm kavramının son aşaması şeklinde ele alınmaktadır. Bu boyutta bireylerin takınmış oldukları tutumlar sonucunda şekil almış, gözle görülerek tespit edilebilen davranışlar şeklinde ifade edilmektedir (Güner, 2007, s. 3-4).

Ara sıra çalışanlar örgütlerine yönelik olarak örgütten şikâyetçi olma, örgütleri ile alay etme ve örgütü eleştirme şeklinde tutumlara bürünerek, bu sinik tutumlarını hal ve hareketleri ile de ortaya koyabilmektedir. Çalışanların birbirlerine anlamlı bir şekilde bakmaları, alaycı bir şekilde gülmeleri bu sinik tavırlara örnek verilebilir (Brandes ve Das, 2006, s. 204).

2.2.5.Sinizm Türleri

Sinizme yönelik yapılan araştırma ve çalışmalara bakıldığında sinizmin çeşitli şekillerde sınıflandırılmış olup, bunlar Kişilik sinizmi, Toplumsal sinizm, Çalışan sinizmi, Örgütsel değişim sinizmi ve Mesleki sinizm başlıkları altında kategorize edilmektedir.

2.2.5.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, bireylerin yaradılışları ile birlikte meydana gelen özelliklere bağlı olarak ortaya çıkan bir sinizm türüdür. Bu özellikler kişilerin doğumu ile birlikte başlayarak değişmeyen insan davranışları olup, öteki insanların tavırlarının negatif algılanmasına sebep olan sinizm şekli olarak ifade edilmektedir. Kişilik sinizmine sahip olan bireylerde diğer insanların toplum ile olan ilişkilerinde dürüstlükten ve güvenilir olmaktan uzak oldukları inancı bulunmaktadır. Bunun neticesinde de bu tarz düşünceye sahip olan bireylerin tavırları; soğuk, içermiş, öfke ve hile ile neticelenmektedir (Abraham, 2000, s. 270-271).

2.2.5.2. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, kişinin, sosyal bir topluluğa, kuruluşlara, fertlere ve etrafına karşı negatif yönde oluşturmuş olduğu düşünce ve izlenim şeklinde ifade edilmektedir. Toplumsal sinizm seviyesi kuvvetli olan fertler, sadece kişilerin ve kurumların var olmasına yönelik sinizm oluşturmamaktadır; aynı zamanda şahsi ve de kurumsal anlamdaki fiillerin arkasında bulunan gerekçelere de itimat etmemektedir (Derin, 2016, s. 41-42).

Ülkemizde yaşayan kişilerin devletin idare edilmesine, devletin kurumlarına ve kuruluşlarına da güvensiz tavırda olmaları toplumsal sinizm ile izah edilmektedir (Pelit ve Pelit, 2014, 78). Abraham (2000); toplumsal sinizmi, örgüt veya toplumun belirli bir müddet de meydana getirmek suretiyle vaat etmiş olduğu sözleri yerine getirmemesi neticesinde ortaya çıkan sinizm şekli olarak nakletmektedir (Akt. Erdoğan ve Bedük, 2013, s. 21).

2.2.5.3. Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi, genel anlam da ele alındığında kurumu, kurum yapısında bulunan üst yönetimleri ve çalışma alanında bulunan tüm değerleri ifade etmektedir (Pelit ve Pelit, 2014, s. 78). İş gidişatının yoğunluğu, çalışma zamanlarının uzunluğu, liderin ya da yönetme şeklinin etkin olmaması, örgütün küçülmeye doğru yönelmesi, yönetim sahasında işe alımların düşmesi, işe yeni alınan personeller veya iş tanımları ile ilgili kararları alan ve uygulamaya koyanlar arasındaki basamakların azaltılması veya bu basamakların yok edilmesi neticesinde meydana gelen çalışanın negatif hareketleri işgören yani çalışan sinizmi şeklinde açıklanmaktadır (Çakır ve Kacır, 2018, s. 130). Çalışan sinizminde eşitsizlik sezisi temel faktör olarak ifade edilmektedir (Özdemir, 2018, s. 23).

2.2.5.4. Mesleki Sinizm

Yönetim ya da örgüte yönelik olumsuz duygular ve itimatsızlık çalışanın mesleki sinizm yaşamasına neden olmaktadır. Mesleki sinizm incelendiğinde yapılan işin aşırı yoğun ya da çalışanın tedirgin olması sebebiyle, harcanan çabaya değmemesi kanısı oluşturmaktadır (Çakır ve Kacır, 2018, s. 131). Sinizm kavramının bu türünde çalışan da yapmış olduğu işe karşı duygusal yönden bir his kaybı meydana gelmektedir (Pelit ve Pelit, 2014, s. 79).

Mesleki sinizme genelde hizmet sektöründe çalışan iş görenlerde rastlanmaktadır. İşgörenin kendi yeteneklerinin engellenmesi ile yönelik mücadele etmesi, tüketiciye bir insan olarak değil de müşteri profili ile yaklaşılması gerektiği, başka bir nedeninin ise kişinin kendi içerisinde yaşamış olduğu rol çatışması olduğu ifade edilmektedir (Arslan, 2012, s. 15).

Mesleki sinizm, iş hayatında genelde olumsuz olarak nitelendirilen, meydana gelmesi arzu edilmeyen sonuçlardan bir tanesi olarak yorumlanmaktadır. Genelde konum olarak alt seviyelerde olan ve itibarın yüksek olduğu meslek gruplarında sinizmin bu türüne daha fazla rastlanmaktadır (Özgener vd., 2008, s. 60).

2.2.5.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütlerin hedefledikleri noktaya varabilmek adına oluşturdukları değişim ile bu değişim için göstermiş oldukları gayrete, kötümser bir duruş meydana getirme hali örgütsel değişim sinizmi şeklinde adlandırılmaktadır (Sur, 2010, s. 21).

Çalışanlara bilgi verilememesi ya da bilgi akışının yetersiz oluşu ve çalışanların, alınan kararların dışında bırakılması örgütsel değişim sinizminin nedenleri içerisinde bulunmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014, s. 79).

Psikolojik sözleşme ihlali yönünden ele alındığında işgörenler, meydana gelecek değişim ile yenilik diye tabir edilen başlıkların altında performanslarını yükseltmeye yönelik, yönetimin var olan vazifelerini yerine getirmediği kanısına kapılmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014, s. 79).

2.2.6. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

2.2.6.1. Tutum Kuramı

Tutumlar, kişiler, nesnelere ve olaylara yönelik pozitif veya negatif hüküm içermekte olan tabirlerdir. Bireyin tutumu duygularını ortaya ya da meydana çıkarma şeklidir (Robbins ve Judge, 2015, s. 72-73).

Sosyal psikoloji alanı incelendiğinde en fazla yankı uyandıran kavramların başında gelen tutum, kavram hakkında elde edilen ilk açıklamalarında günümüze kıyasla daha kapsamlı ve kapsayıcı olarak değerlendirilmekteydi. Algısal, bilişsel, davranışsal ve duygusal kavramlarla harmanlanarak açıklaması yapılan tutum kavramı günümüze ulaşmaya kadar bahsedilen kapsayıcılığını kaybederek daha çok bir değerlendirme mekanizması olarak görülmeye başlanmıştır (Schwarz ve Bohner, 2001, s.2).

2.2.6.2. Beklenti Kuramı

Örgütsel sinizmin kişinin yaşamış olduğu tecrübeler sonucunda öğrenmiş olduğu inançları ve ileriye dönük gerçekleştirilen fillerin olduğu kavramlarından yola çıkarak değerlendirildiğinde; çalışanın içinde bulunduğu beklentilere karşılık bulamaması ile ilişki içerisinde bulunduğu ortaya çıktığı iletilmektedir (Aslan ve Oylu, 2014, s. 37).

Victor Vroom'un beklenti kuramı dönemimizin güdülenme konusunda en fazla kabul edilen teoriler içerisinde bulunmaktadır. Vroom'un kuramı esasta, spesifik bir davranışı sergilemeye yönelik bir davranışın sonucunda çekiciliği ve davranışın neticesine yönelik bir beklenti kuvveti ile ilişki içerisine sokulmaktadır. Diğer bir tabirle personellerin pozitif performans ölçümlene yapılacağı inancı yoğun gayret içerisine girmeleri ile alakalıdır (Robbins ve Judge, 2015, s. 225-226).

Bireyin çalışma isteğine tesir etmekte olan en önemli sorulardan birisi bireyin üst düzey performans ile çalışması durumunda, çalışma performansı değerlendirmeye alındığında gayretinin göz önünde bulundurulacağı fikrine inanç göstermemesidir. Çalışan aşırı derecede çaba içerisine girmiş olabilir lakin kabiliyetleri, örgüt tarafından kendisinden beklenen performans seviyesine çıkmasına engel olabilmektedir; bu tarz durumlarda çalışanın inisiyatif, bağlılık, gönüllülük, cesaret tarzındaki özelliklerinin değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Çalışanın motivasyon sağlaması yönünde ki diğer bir önemli öge ise örgüt tarafından istenen performans ile çalışması durumunda kendisinin ödüllendirilip ödüllendirilmeyeceği konusundaki algısıdır. Zamanımızda bulunan kuruluşların birçoğu performans haricindeki etkenleri ödüllendirmektedir. Bu durumda performansın ödül ile ilişkilendirilmesi personelin işe motive olmasını düşürmektedir. Bireyin motivasyonuna tesir etmekte olan diğer bir soru işareti ise ödüllendirilmesi durumunda bireyin eline geçecek ödülün şahsi gereksinimleri ve beklentileri ile uyumlu olup olmadığıdır. Tüm çalışanların beklentilerinin aynı yönde olduğu kanısına varmak, aynı ödüller ile motive olmalarına inanç göstermek yanlış olacaktır (Robbins ve Judge, 2015, s. 226).

2.2.6.3. Atıf Kuramı

Atıf veya atfetme insanların hal, hareket ve davranış şekillerinden sonuç çıkarmak şeklinde ifade edilmektedir (Çiftçi, 2013, s. 30). Atıf kuramı dönemimizde değişik konular ile ilgili araştırma yapmaya yönelik çalışmaları kapsamaktadır. Atıf kuramını literatürün içerisine katan kişi Heider'dir. Heider, atıf kuramı hakkında açıklama yaparken bireylerin var olan düzene direkt reaksiyon göstermekten kaçınmalarını, bireysel algılamalarına göre aksi yöndeki yaklaşımları üzerinde durmaktadır. Böylelikle çalışma yapan kişiler atıfta bulunarak çelişkisiz bir dünya fikrine sahip olmak ve şahsi çevresini denetim altında tutarak asıl ihtiyaçlarını

karşılıklıdır. Bireyler ihtiyaçlarını atıf kuramı bağlamında karşılamak suretiyle kişilerin, otoritelerin veya toplumların hal ve hareketlerini önceden sezebilmektedir. Atfetme sürecinde bireyin önsözleri ile yaşayacaklarını kontrol altına alma yetisini geliştirmesinde etkili olmaktadır (Seçer, 2012, s. 33).

2.2.6.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı “şahsi menfaatlerine odaklanmış kişilerin tek başlarına mücadele ederek ulaşmaları imkânsız olan kişisel hedeflerine ulaşmaları yolunda, başka kişisel hedeflerine odaklı fertlerle iletişim ya da etkileşim içerisinde olmasını varsayan” (Lawler ve Thye, 2009, s.37), sosyoloji alanında ve örgütsel yönetimde kişilerin hal ve hareketleri ile davranış şekillerini, karşılıklı iletişimlerini ne şekilde yürüttükleri ile ne şekilde motive olduklarını anlama konusunda yardım eden kuramlardan bir tanesidir.

Blau (2009)’a bakıldığında, sosyal değişim, kişilerin istediklerine ulaşmaları için umutlandıkları geri dönüşler aracılığıyla, kendilerini motive ettikleri içlerinden gelen tavırlardır. Sosyal değişim kuramına göre, taraflardan bir tanesi, ötekine, ilerleyen zamanlarda kendisine geri dönüş sağlayacağını umarak iyilik yapma niyetindedir. Bu durum örgüt açısından değerlendirildiğinde örgütün, bünyesinde çalışmakta olan işgörenlere tanımış olduğu birtakım hakların işgörenleri tatmin ederek karşılığında ise işgörenlerin örgüte yönelik çeşitli sorumluluklar alması ve işgörenler ile örgüt arasında ortaya çıkan değiş tokuş ilişkisinin sosyal değişimin esasında var olduğunun açıklamasıdır (Akdoğan ve Köksal, 2014, s.26).

2.2.7. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler

Literatür incelendiğinde araştırmacılar tarafından örgütsel sinizm kavramı ile ilgili olarak pek çok çalışma yapılmış ve bu çalışmalarda örgütsel sinizmi etkileyen çeşitli etkenlerin olduğu ortaya konulmuştur. Araştırmacılar bu etkenleri sınıflandırarak bireysel ve örgütsel faktörler olarak açıklamışlardır.

2.2.7.1. Bireysel Faktörler

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalara göz atıldığında sinizmi meydana getiren bireysel faktörlerin bireyin yaşı, cinsiyeti, gelir seviyesi, eğitimi, medeni

durumu gibi ögelerin, çok güçlü bir etken olmamasına rağmen çalışanların örgütsel sinizm tutumlarına etki ettiği ifade edilmektedir (Turan, 2011, s. 206).

Örgütsel sinizm kavramı, içerik olarak, çalışanların sinik davranışlar ortaya koymasının nedeni bireysel özelliklerinden ziyade örgütsel etkenlerin ağırlıklı olmasından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Ancak buna rağmen alanyazında yapılan çalışmalarda bireysel değişkenlerin anlamlı ve değişik neticeler ortaya koyması araştırmalar da çıkmaktadır (Ayduğan, 2012, s. 73).

2.2.7.2.Örgütsel Faktörler

Örgütsel sinizme etki eden örgütsel faktörler içerisinde örgütsel vatandaşlık, iş tatmini ve örgütsel bağlılık, psikolojik sözleşme ihlali gibi önem arz eden faktörler ile rol belirsizliği, iş yükünün fazla olması, örgütün çalışanın beklentilerine cevap verememesi, sosyal desteğin düşük olması, hedeflerde yaşanan çatışma, örgüt içerisinde yaşanan karmaşıklık, karar vermede zorluk çekme, çalışanın işten çıkarılması, psikolojik sözleşmeyi ihlal etme ve iletişimde kopukluk yaşanması gibi durumlar yer almaktadır (Reichers vd., 1997, s. 59).

Örgütsel sinizme etki eden diğer önemli bir faktörlerden bir tanesi de örgütün yönetim biçimidir. Örgütsel sinizm yaradılış gereği ortaya çıkan bir durum değildir. Kişinin doğumundan sonraki ilerleyen yaşlarda öğrenilerek ve tecrübe edilerek meydana gelip gelişen bir durumdur (Wanous vd., 1994, s. 269). İşgörenlerin, örgüt bünyesinde bulunan yöneticiler tarafından örgütün yönetiminde aksaklıklar ortaya çıkmasını müteakip bu konuda başarılı olmadıkları kanısına vardıkları durumlarda ya da yöneticilere yönelik bir olumsuz durumla karşılaştıklarında meydana gelen ve gelişen durumdur.

2.2.8.Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ayrı sonucu bulunmaktadır. Bu sonuçlar farklı şekilde incelemektedir. Bireysel sonuçları ele aldığımızda; bireyin hal ve hareketlerine etki eden psikolojik ve fizyolojik sonuçların meydana gelebileceği gibi örgütsel açıdan bakıldığında ise sonuçların iş doyumu,

örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik ve örgütsel yabancılaşma şeklinde ortaya çıktığı görülmektedir (Akman, 2013, s. 35).

2.2.8.1. Bireysel Açıdan Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin bireysel açıdan sonuçları; davranışsal sonuçlar ve psikolojik – fizyolojik sonuçlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Davranışsal açıdan örgütsel sinizmin; alkol ve sigara tüketimi, diğer insanlara oranla ortalamanın üstünde bir kiloya sahip olma gibi sağlık yönünden negatif davranışlarla iç içe olduğu görülmektedir. İşgörenler de örgütsel sinizm ile beraber meydana gelecek olan mesleki doyumsuzluk halinde; işten ayrılmalar, düşük başarımlar ve verimsiz olma gibi neticeler de ortaya çıkmaktadır. İş gören bireylerin bulunduğu kurum içerisinde göstermiş olduğu sinik tutumlar ile işten ayrılma niyetinde olması olumsuz iş tutumu şeklinde düşünülmektedir. 2009 yılında yapılan araştırmada çalışanların işten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir (İnce, 2011, s. 134).

Duyarsızlaşma; personelin hizmet sunmakta olduğu kişilere yönelik onların birer birey olduklarına dikkat etmeden, duygudan uzak hal ve hareketler sergilemesi ile kendini gösterme durumudur. Bu yönüyle personel insancılıktan uzaklaşmış, alaycı, hor gören, sert, hissiz ve kayıtsız bir ruh haline bürünmektedir.

Örgütsel sinizm yaşayan iş görenler hem hizmet sunmakta oldukları kişilere hem de çalışmakta oldukları kuruma karşı daha mesafeli, umursamaz ve kinayeli tavırlar sergileyebilmekle birlikte bu tutumundan dolayı ise kendisini rahatsız hissetmemektedirler.

Örgütsel sinizmin psikolojik – fizyolojik sonuçları ise; sinirsel ve duygusal bozukluklara sebebiyet verdiği, depresyon, uykusuzluk, mental çöküntü, düş kırıklığı, hiddet, küslük, öfkelenme, gerilim ve tereddüt gibi duygusal tepkilere sebep olan psikolojik sonuçlar gösterdiği saptanmıştır.

Örgütsel sinizm, çalışan bireylerin ruh sağlığını da etkilemekle birlikte aynı zamanda beden sağlığını da olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışan bireylerde kalp rahatsızlıkları, kalp krizi, çarpıntı ve damar rahatsızlıkları gibi sağlığı kötü yönde etkileyen hastalıklar oluşturarak önemli bir fizyolojik sorunlara yol açabilmektedir.

Meydana gelen tüm bu ruhsal ve bedensel hastalıklar sinik iş görenlerin yaşam sürelerini de etkilemektedir. Duygusal olarak tükenme yaşayan çalışanda sürekli yorgunluk hali, enerji düşüklüğü, bıkkınlık, ruhani açıdan kendini yıpranmış hissetme gibi sorunlar baş göstermektedir. Duygusal tükenmişlik yaşayan çalışanlarda, çalışmakta olduğu kurumda önceki çalışma yıllarına oranla verici ve sorumlu tutumlar sergilemediğini düşünerek gerginlik, engellenme gibi durumlar görülebilmektedir. Sonuç olarak; işe gitme zorunluluğu oluşmakta ve işi düşünmek çalışanda endişeye neden olmaktadır. Örgütsel sinizm yaşayan çalışanlarda tüm bu sonuçlar görülebilmektedir (İnce, 2011, s. 134).

2.2.8.2.Örgütler Açısından Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Literatüre bakıldığında örgütsel sinizmin örgütler açısından negatif yönde etki ettiği görülmektedir. Sinizmin örgütlerin etkinliğini ve verimliliğini düşüren, önemli maddi ve manevi zararlara sebebiyet veren etkileri bulunmaktadır. Bu negatif etkiler; örgütsel bağlılığın azalmasının, iş tatminsizliğinin, işe yabancılaşmanın, işten çıkarılmanın, işten ayrılma oranlarının, örgütsel küçülmelerin artmasının, sabotajın, hırsızlığın ve dolandırıcılığın olmasının, yöneticilerin arzu ettiği etik olmayan ricalara uymaların, kurallara uymamanın, itaatsizliğin, örgütsel performansın düşmesinin, işe devamsızlığın artmasının, örgüte karşı kuşku duyulmasının, örgüte karşı güvensizliğin, duygusal tükenmişliğin, olumsuz tutumların ve örgütü aşağılamada artışın, örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizliğin, moral ve motivasyonun, çalışanların özgüveninin ve örgütteki lidere güvenirliliğin azalmasının sebebi yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Gül, 2002, s. 37).

2.3.Örgütsel Bağlılık

2.3.1.Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte değişmekte ve gelişmekte olan iş alanlarında insan, örgütler için önemli bir unsur olarak önümüze çıkmaktadır. İşgörenlerin yapmış oldukları işlerde verimli olmaları, işletmelerin koymuş oldukları hedeflerini ve amaçlarını elde etmesi işgörenlerin kendilerini ruhsal ve fiziksel yönden mutlu, sağlıklı ve refah içerisinde hissetmeleri ile doğru orantılıdır. İşgörenlerin iş ortamındaki

tutumları işletmenin varlığını sürdürebilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık kavramı işletmeler açısından iş dünyasında önemli bir yere sahiptir.

Örgütsel bağlılık hakkında ilk araştırmalar 1950 yıllarında yapılmıştır. Bugüne kadar ortaya konulan çalışmalarda örgütsel bağlılık hakkında çeşitli tanımlamalar ortaya konulmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgüt bünyesinde çalışmakta olan işgörenin örgütün değerlerine, menfaatlerine ve hedeflerine yönelik tutumlar ortaya koyması olarak ifade edilmektedir (Celep, 2000, s.15).

Örgütsel bağlılık, bireyin çalışmış olduğu örgüte karşı, bürünmüş olduğu sadakat şekli ile bünyesinde çalışmakta olduğu örgütün koymuş olduğu amaçlarında başarılı olması yönünde sarf ettiği çabadır (Doğan ve Kılıç, 2007).

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın, bağlı olduğu örgütün amaçlarına ve hedeflerine kendi tarafından güçlü bir sadakat duygusu olarak ifade edilmektedir. Bağlılık hisseden çalışan, örgütün amaçlarına ve değerlerine mutlak bir şekilde inanç göstererek, örgütün isteklerine ve örgüt tarafından verilecek her türlü işe gönüllü bir şekilde tabi olmaktadır. Ayrıca bu çalışanlar örgütün amaçlarının örgüt tarafından istenildiği biçimde gerçekleşmesi için minimum beklentilerin çok üzerinde gayret göstererek örgüt bünyesinde kalmak için çaba sarf etmektedir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık, kişinin herhangi bir maddi kaygı içerisine girmeden örgüt bünyesinde kalma arzusu duyması ve öncelikli olarak örgütün amaç ve değerleriyle bir olmasıdır (Geartner ve Nollen, 1989, s. 975).

Örgütsel bağlılık, işgörenin yalnızca örgüte ve işverene olan aidiyeti değil, örgütün esenliğinin ve başarısının devam etmesi için örgüt bünyesinde bulunan işgörenlerin kendi fikirlerini beyan ederek çaba sarf etmiş olduğu süreçtir (Yüksel, 2000, s.176).

2.3.2.Örgütsel Bağlılığın Önemi

1950 yıllarından bu güne kadarki süreçte birçok araştırmacı tarafından örgütsel bağlılık üzerine çalışmalar yapılmıştır. Bu zamanda da yapılan çalışmalar artış göstererek örgütsel bağlılık kavramını daha önemli bir duruma getirmektedir (Çöl, 2004).

Günümüzde işletmeler verimliliklerini artırmak ve maliyetlerini düşürmek amacıyla ilk olarak insan faktörüne yönelmektedir. Öncelikli olarak insan faktörünün kullanılmasının temel nedeni ise işletmenin hedeflerine ulaşması için bilgisinden faydalanabileceği, işi kavrama konusunda zorluk çekmeyecek çalışanlara gereksinim duymasındır. Aradığı özellikteki çalışanları bulduğunda çalışanlarına değerli olduklarını hissettirerek işletmeye bağlılıklarının sağlanması amaçlanmaktadır. Bunun sonucunda personel işletmenin hedeflerine ulaşması için gerekli gayreti göstererek işletmenin verimini artıracak ve maliyetlerde azalma olacaktır (Karataş ve Güleş, 2010, s.77).

Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütüyle arasındaki ilişkinin ne kadar kuvvetli olduğunu ifade etmektedir. Bu yüzden işgörenlerin işlerini severek yapmaları ve bünyesinde oldukları örgütten hoşnut olmaları, örgütler tarafından üretimin, verimliliğin ve satışların artması kadar önem arz eden bir durum haline gelmiştir. Bu nedenle ki örgüte olan aidiyet duygusunun örgütün performansına olumlu anlamda etki ettiği inancı hakimdir. Bu anlamda örgütsel bağlılığın işe geç kalma, işten ayrılma ve devamsızlık gibi örgütler tarafından istenmeyen neticelerin önüne geçtiği, işgörenin ve örgütün performansına olumlu katkı sağladığı ifade edilmektedir (Somuncu, 2008).

Netice olarak, örgütsel bağlılığı yüksek olan işgören, işine örgütünde devam etmekte, örgütün amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilmesi için ekstra çaba sarf ederek işinden ayrılmayı aklına bile getirmemektedir. Performansı yüksek vasıflı bir çalışanın örgütte tutulması, çalışanın örgüte katkısının sürmesine ve bunun sonucunda örgütün verimliliğinin artmasına yol açacaktır. Böylelikle örgütün çalışan devir oranı düşerek ekstra maliyetleri azalacaktır (Dolu, 2011).

2.3.3.Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalara en büyük katkı Allen ve Meyer tarafından yapılmıştır. Bu zamana örgütsel bağlılık kavramı üzerinde yapılan çalışmalarda araştırmacılar örgütsel bağlılığı “çalışanı, üyesi olduğu örgüte bağlayan psikolojik bir durum” şeklinde açıklamışlardır. Allen ve Meyer ise örgütsel bağlılık kavramını boyutlara ayırarak, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç öğeden meydana geldiğini ifade etmişlerdir. Araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramını tek boyut olarak değil de üç farklı öğeden oluşan çok boyutlu bir şekilde ele almışlardır (Güçlü, 2006).

2.3.3.1.Duygusal Bağlılık

İşgörenlerin, örgütüne karşı duygusal yönden bağlılığını ifade etmektedir. Yani işgörenin üyesi olduğu örgütü her yönüyle ve bütün kurallarıyla kabul etmesi ve bütünleşmesini, örgüte kendi isteğiyle dahil olduğunu anlatan bağlılık türüdür (Güney, 2012, s. 44; Myers vd., 1998, s. 32).

Açık bir şekilde anlatıldığı üzere duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık boyutları arasında en güçlü olanı ve en fazla arzu edilen türüdür. Örgütü samimi bir şekilde kabullenerek, örgütün amaçlarından, değerlerinden ve örgüt tarafından konulan kurallara kadar içten bir şekilde destek çıkma duygusunun oluşturulması, örgüt yöneticilerinin işgörenler de ortaya çıkmasını beklediği en önemli tutum biçimidir. Duygusal bağlılıkta işgören, zamanı geldiğinde kendi menfaatlerinden feragat ederek üyesi olduğu örgüte ve yöneticilerine hizmet etmekten mutlu olabilmektedir (Eren, 2015, s. 557).

Çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığı, örgütüyle olan birlik ve beraberliğini yansıtmaktadır. Duygusal bağlılıkta çalışanların örgüt bünyesinde devam etmesinin nedeni, örgütün çıkar ve değerleriyle özdeş olmasıdır. Duygusal bağlılığı kuvvetli olan çalışanlardan örgütte devam edenler, buna ihtiyacı olduklarından değil istediklerinden dolayı örgütte devam etmektedirler (Balay, 2000).

Duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanlar, ekonomik faktörleri göz önüne almayarak yalnız örgütün koymuş olduğu hedeflerine, amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmayı arzu ettiği için örgütte kalmak istemektedirler. Yani çalışan örgütün başarısını kendi başarısı gibi görüp, kayıplarını da kendi kaybı gibi hissetmektedir. Bundan dolayı örgütlerin çalışanlarda ortaya çıkmasını en çok istedikleri bağlılık türü, duygusal bağlılıktır (Dolu, 2011).

2.3.3.2.Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, işgörenin örgütte kaldığı süre boyunca eline geçen maddi ya da manevi kazançları önüne çıkan farklı seçeneklere ve imkânlarla tercih etmesi ile alakalıdır (Akıncı Vural ve Coşkun, 2007, s.157). Bu bağlılık türünde işgörenin üyesi olduğu örgütte kalmayı sürdürerek örgütün sürekliliğine kendini feda etmesidir (Mowday, Porter ve Steers, 1982, s. 228).

İşgörenin görev yapmış olduğu zaman zarfında kazandıklarını örgütten ayrılması neticesinde kaybedeceği kanısına varmasıyla ortaya çıkan bağlılık türüdür. İşgören örgütten ayrılmasının karmaşıklığa neden olacağı ve bunun sonucunda kazandıklarını kaybedeceğini düşünerek buna göre davranmaktadır. Diğer tarafta, işi bıraktığında ne zaman yeni bir iş bulacağını bilemediği için işi bırakmanın ekonomik yönünü düşünüp örgütte kalma eğilimi içerisinde olacaktır (Bayram, 2005, s. 133).

Devam bağlılığının faktörleri, işgörenin elinde bulundurduğu yeteneği ve eğitim seviyesi, üyesi olduğu örgüte vermiş olduğu emekleri, kaybetmek istemediği kazanımları, sosyal ve mali durumu, işi bırakması sonucunda elindeki alternatif iş imkanları şeklinde ifade edilebilir (Allen ve Meyer, 1990, s. 18).

Devam bağlılığı, personelin örgütten ayrılması sonucunda ortaya çıkacak maliyetleri kabul etmesini ifade etmektedir. İşgörenin örgüte yaptığı yatırımları, emekleri ve örgüt imkânlarından faydalanması, oradan ayrılma sonucunda ortaya çıkan maliyeti yüksek tutuyorsa işgören örgüte bağlanır (Erdoğan, 2006, s. 43).

2.3.3.3. Normatif Bağlılık

Allen ve Meyer'in açıklamalarına göre normatif bağlılık, çalışanın üyesi olduğu örgütte kalmasını ahlaki olarak doğru bulduğunu, örgütüne karşı kuvvetli bir bağlılık hissiyatı ile sadık olması bundan dolayı da örgütte devam etmeyi tercih etmesidir. Normatif bağlılık üzerine, çalışanın örgütte başlamadan önce ve örgüte başladıktan sonraki hayat tarzının etki ettiği düşünülmektedir. Çalışanın kişiliği, sosyal statüsü, görevden beklentisi, almış olduğu sorumluluklar ve bu sorumluluğu kabul etme, normatif bağlılığı etkileyen faktörlerdendir (Meyer ve Allen, 1991, s. 18–66).

Normatif bağlılık, işgörenin örgütüne karşı sorumluluklarının olduğunu benimsemesi ve bundan dolayı örgütte devam etmesinin kendi açısından bir zorunluluk oluşturduğu kanısında olmasıdır. Bu aşamada çalışan, örgüte sadık kalmasının önemli olduğuna inanarak bu konu da kendisini ahlaki yönden mecbur hissetmektedir (Yalçın ve İplik, 2005, s. 398).

Normatif bağlılık seviyesi yüksek olan işgörenler, üyesi oldukları örgütte kalmayı sorumluluk olarak görmektedirler. Bundan dolayı örgütte devam etme ve örgüte sadık olma işinin ve mesleğinin etik olarak gereği olarak görülmektedir (Eren, 2012, s. 557).

Sonuç olarak bağıllık türlerinin her birinin, çalışanı bir biçimde örgüte bağladığı görülmektedir. Duygusal bağıllık seviyesi yüksek olan çalışanlar örgütte hakikaten kalmak ve devam etmek istedikleri için, devam bağıllığı seviyesi yüksek olan çalışanlar ihtiyaçları oldukları için normatif bağıllık seviyesi yüksek olan çalışanlar ise kendilerini ahlaki yönden zorunlu hissettikleri için örgütlerinde kalmaya devam etmektedirler (Bolat ve Bolat, 2008, s. 78).

2.3.4.Örgütsel Bağıllık Düzeyleri

2.3.4.1.Düşük Düzeyde Örgütsel Bağıllık

Düşük örgütsel bağıllık düzeyi, çalışanın örgütüne yönelik sadakat tutumunun zayıf olması şeklinde açıklanmaktadır. Çünkü bu tarz çalışanlar buldukları ilk fırsatta başka bir örgüte geçmeyi arzu etmektedirler (Koç, 2009). Bunun yanı sıra örgütsel bağıllığın düşük olması yapılan işin kalitesini düşürmekle birlikte örgüte karşı sadakatsizlik ve örgüte karşı olma gibi olumsuz vaziyetlere neden olmaktadır (Solmuş, 2004, s. 189).

Düşük düzeyde örgütsel bağıllık, hem bireysel anlamda hem de örgüt bazında olumlu ya da olumsuz olarak etki bırakmaktadır. Düşük düzeyde örgütsel bağıllıkta personel kendisini örgüte sadık kılan davranışlardan ve yönelimlerden yoksun olmaktadır. Bunun yanı sıra çalışan düşük düzeyde bağıllık tutumu sergilediği için alternatif iş imkânlarına yönelecektir (Randall, 1987, s. 461).

2.3.4.2.Orta Düzeyde Örgütsel Bağıllık (İlmli Düzeyde Bağıllık)

Çalışanın tecrübelerinin kuvvetli olduğu, ancak örgütü ile özdeşleşmesinin ve örgüte olan sadakatinin tam olarak sağlanmadığı bağıllık düzeyidir. İlmli bağıllık düzeyinde olan çalışanlar örgüt içi sistemin kendilerine yeni bir boyut kazandırmasına karşı çıkarak bireysel anlamda kendi kimliklerini korumaya yönelik çaba sarf etmektedirler. Bu seviyede olan çalışanlar örgütün bazı değerlerini kabul ederek bir yandan örgütün beklentilerini karşılamaya çalışırken diğer yandan da örgütleriyle bütünleşmeyi ve kendi bireysel değerlerini de korumaya devam etmektedirler.

Bununla birlikte örgüte ılımlı düzeyde bağıllık, ortaya her zaman olumlu neticeler koymayabilir. Bu düzeyde olan çalışanlar, topluma olan sorumlulukları ile

örgütlerine olan bağlılıkları arasında çatışma sorunu yaşabilmektedirler. Bunun sonucunda almış olunan kararlarda değişkenlik ortaya çıkarak örgütün verimsizliğine neden olabilmektedir (Bayram, 2005).

İlimli düzeyde bağlılıkta çalışan, üyesi olduğu örgüte sonsuz bir sadakat içerisinde değildir. Bunun yanı sıra ilimli düzeyde bağlılığın bazı olumsuz neticeleri de bulunmaktadır. Yönetim kadrosuna ve işverene gerekli önemi vermeyen bu bireylerin ilerleyen zamanlarda kendileri örgütün üst noktalarına geldiklerinde, bazıları bağlılıkları kapsamında kendilerini kolay kolay elde edemeyecekleri bir anlaşma mecburiyeti içerisinde bulurlar. Bağlılığın bu düzeyinde çalışanların yaratıcılık, yardımseverlik, fikir önerisinde bulunma, irade ve fedakârlık tarzındaki tutumları önem arz etmektedir. Çünkü bu tutumlar örgütü, karşılaşılmaması beklenmeyen pozisyonlardan sakınabilecek esneklik imkânı ortaya koyar. İlimli bağlılık düzeyindeki çalışanlar topluma karşı sorumluluk ile örgütüne sadık olma arasında gidiş gelişler yaşamaktadır. Bu da karar vermede zorluk çekerek örgütün veriminin düşmesine neden olabilmektedir (Randall,1987, s. 464).

2.3.4.3.Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde çalışanlar üyesi oldukları örgüte kuvvetli bir yönelimle bağlılık göstermektedir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık çalışana mesleki başarı, aldığı ücrette doyum olanağı sunabileceği gibi çalışanın sadık olması karşılığında birtakım yetki devri yaparak ve çalışanını daha yüksek mertebelere ilerleterek bir nevi ödül vermektedir (Balay, 2000).

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık bazı zamanlarda çalışanın kendini geliştirmesine ve hareket kabiliyetine çizgi çekmektedir. Bu durumda çalışanın yaratıcılık olanağını ve kendisini yenilemesini bastırarak gelişmesine engel olmaktadır. Yüksek düzeyde bağlılık, bazen yeni fikirlerin yok olmasına, iş harici iletişimlerde strese, zorla uyum sağlamaya, insan kaynaklarının kullanımında yetersiz kalma gibi negatif sonuçlar doğurmaktadır (Randall, 1987, s. 466).

Yüksek düzeyde bağlılık türü çalışanın kendi isteğiyle oluşmaktadır. Çalışan yüksek bir gayret içerisindeyken bazı durumlarda fedakârlık gösterip kendisinden beklenenin fazlasını ortaya koymaktadır. Örgütüyle bütünleşmiş olan bu kişilerde iş tatmini yüksek olup, örgütten ayrılma isteği düşük seviyelerdedir (Başyigit, 2006).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt içerisinde başarıyı yakalayıp, daha üst pozisyonlara yükselebilirler. Örgüt içerisindeki konumundan, geleceğinden ve sosyal çevresinden memnun olan çalışanın örgütten ayrılmasının kendisi için mutsuzluk ve hayal kırıklığı yaratacağı beklenen bir sonuçtur (Arı, 2003).

2.3.5.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütün verimli bir biçimde varlığını devam ettirebilmesinde en önemli etkenlerden biri örgüt üyelerinin örgütünü sevmesi ve örgütün amaçlarını, hedeflerini kabullenmesidir. İşgörenin işini yaparken mutsuz olması ve bunun neticesinde örgütünden ayrılma düşüncesi içinde olması örgüt tarafından istenen bir durum değildir. Bundan dolayı yönetim kadrosunun örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri saptayarak istenmeyen bazı durumların önüne geçmeleri yöneticilerden beklenen hareketlerdir (Güney, 2015).

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak üç başlık altında açıklanmaktadır.

2.3.5.1.Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler çalışanın özellikle kendisinden kaynaklanan faktörlerdir. Bunlar, yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim seviyesi, çalışma süresi şeklinde sınıflandırılabilir (Bayram, 2005, s. 125).

2.3.5.1.1.Yaş

Yaş faktörünün örgütsel bağlılık kavramı ile yakından bir ilişkisi olduğu söylenebilir. Örgüt bünyesindeki genç personellerin örgütsel bağlılık seviyesi, yaşı ilerlemiş olan personele nazaran daha düşüktür. Yaşı ilerlemiş olan örgüt çalışanlarının örgütlerine vermiş oldukları emek, harcamış oldukları zaman ve tecrübelerinin karşılığında ilerleyen dönemlerde örgütte daha özel bir konuma sahip olacaklarına inandıklarından dolayı örgütsel bağlılık seviyeleri daha yüksektir. Genç personel ise görmüş oldukları eğitimin gereği olarak işe uyum sağlayabilme, işe motive olmada ve arkadaş çevresine alışma gibi problemler oluşacağından örgütsel bağlılık seviyesi düşük olacaktır (Balay, 2000, s. 125).

2.3.5.1.2.Cinsiyet

Cinsiyet de, örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerden bir tanesidir. Cinsiyet faktörünün, örgütsel bağlılığı etkilemesiyle ilgili yapılan araştırmalarda kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi ve iş yaşamında zaman geçtikçe daha etkin bir rol oynaması ile beraber örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki etkileşime pek çok çalışmada yer verilmiş ancak aralarındaki ilişkiye yönelik ortak bir kanı elde edilememiştir. Ortaya ortak bir sonuç çıkmasa da elde edilen bulgular kadın çalışanların bağlılıklarının erkek çalışanlara kıyasla daha fazla olduğu sonucunu vermektedir. Bu durumun sebebi ise örgüt içerisinde kadın çalışanların örgüt tarafından kabul edilmesinin erkek çalışanlara nazaran daha güç olması ve kadın çalışanların kendilerini kabul ettirmeleri için daha çok gayret göstermek zorunda olmasıdır (Solmuş, 2004). Cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ile yapılan başka araştırmalarda ise kadınlardan ev hanımlığını benimseyenlerin bağlılık seviyelerinin daha düşük olduğu ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra kadınlara örgütlerde daha fazla ayrımcılık yapıldığından dolayı bağlılık düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Karataş ve Güleş, 2010, s. 74).

2.3.5.1.3.Medeni Durum

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri de medeni durumdur. İşgörenin bekâr ya da evli olmasının, örgüt içerisinde, örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin içinde olduğu söylenebilir. İşgören bekâr ise evli olmanın vermiş olduğu ekonomik sorumluluk katlanmayacağı için çalışma yaşamını negatif etkileyecek etkenlere sahip olmayacaktır. Bunun sonucunda da bağlılığının evli bir çalışana nazaran daha yüksek olması beklenebilir. Ancak bu durumu kanıtlayan herhangi bir bulgu elde edilmemiştir. Yapılan araştırmalar neticesinde medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir (Balay, 2000). Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında zorunlu bir ilişkinin olduğu değerlendirilmektedir. Evli çalışanın maddi yükümlülüklerinin fazla olması nedeniyle ve geçimini sağladığı aile bireylerinin olmasından dolayı bekâr personellere nazaran örgütsel bağlılık seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Gürkan, 2006, s. 72).

2.3.5.1.4.Eğitim

Örgütsel bağlılık ile eğitim seviyesi arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalarda elde edilen bulgularda eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların örgütsel

bağlılığın daha düşük seviyelerde olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumun temel nedeni ise eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin daha çabuk iş bulabilmesi ve bunun sonucunda da sahip oldukları mevkiye daha az adapte olmalıdır (Mowday vd. 1979, s. 224).

Eğitim seviyesi düşük olan çalışanların iş imkânlarının kısıtlı olması ve alternatif iş imkânlarının yeterli olmaması sebebiyle örgütsel bağlılık düzeyleri yüksektir (Bakan, 2011b, s. 124).

Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların kendilerine olan özgüvenleri de yüksektir. Kendilerine olan özgüvenleri sayesinde örgütte yapmış oldukları işlerine hâkimdirler. Ancak belli bir zamandan sonra yapmış oldukları işten soğuyarak, performansını ve verimini örgütte daha fazla gösteremeyeceğini düşünmektedir. Bunun sonucunda da çalışan, işten ayrılarak başka bir işletmeye geçmeye karar verir. Bunun yanı sıra eğitim seviyesi yüksek, kabiliyetli ve deneyimli çalışanlar örgüt tarafından maddi destek görmediklerinde örgütsel bağlılık düzeyleri düşerek örgütlerinden ayrıldıkları tespit edilmiştir (Saldamlı, 2009, s. 44).

2.3.5.1.5.Hizmet Süresi

Örgütsel bağlılığa etki eden diğer bir faktör çalışanın örgütteki çalışma süresi ve kıdem durumudur. Uzun yıllar boyunca aynı örgütte çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması beklenen bir durumdur (Çakır, 2011, s. 114).

Çalışanın örgütte kaldığı zaman arttıkça başka örgütlerde iş bulma olanağı azalarak sınırlı bir hale gelecek bunun sonucunda da iş değiştirme olanağı gittikçe kaybolacaktır (Yıldırım, 2002). Sonuç olarak çalışan yıllar boyunca çalışmış olduğu örgütüne gerek hizmet süresiyle gerekse kıdemiyile, gerekse de deneyimiyle yapmış olduğu yatırımı kaybetmeyi istemeyecektir. Bu sebepten ötürü kıdem ve hizmet süresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi de artmaktadır (Çöl ve Gül, 2005).

2.3.5.2.Örgütsel Faktörler

Çalışanın örgüte bağlılık düzeyine etki eden diğer bir unsur örgütün niteliğinin çalışanın beklentisini karşılama gücüdür. Örgüt içerisinde yapılan işin tehlikeden uzak, stres faktörlerinin bulunmadığı, güvenilir bir çalışma ortamında, yüksek getirili olması çalışanın örgüte olan bağlılığının artmasına neden olacaktır (Demirel, 2009).

Örgütsel bağlılığa etki eden örgütsel faktörler şunlardır; yönetim ve liderlik, örgütsel adalet, ücret düzeyi, rol çatışması, işin niteliği ve önemidir.

2.3.5.2.1.Yönetim ve Liderlik

Yönetim ve liderlik, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Örgütteki yönetim ve liderlik biçimi, çalışanın örgütün amacına, hedef ve değerlerine olan bağlılığına etki etmektedir. Yönetim örgüt kültürüne ve değerlerine ne kadar önem verirse aldığı verimde o kadar artacaktır. Verimliliğin artmasının da örgütsel bağlılığı artıracağı düşünülmektedir (Erol, 1998). Bağlılığın artmasını bekleyen yönetim karmaşıklık durumunda ve değişim süreçlerinde sorumluluğu kendi üstüne alarak çalışanlara kendileri geliştirici fırsatlar sunup olanaklar oluşturmalarıdır (Sabuncuoğlu, 2007). Çalışanın örgüt içerisindeki ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran yönetici, bireyin bağlılık seviyesini yükseltmektedir. Çalışanın ihtiyaçları göz ardı edildiği durumlarda bireyin bağlılık seviyesinin azaldığı tespit edilirken, ihtiyaçlarına önem verilen çalışan bunu örgütüne ve yöneticiye bir borç verip bağlılık seviyesi yükselmektedir (Gündoğan, 2009).

2.3.5.2.2.Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet; çalışanlara verilen görevin dağılımı, mesai saatlerine riayet etme, çalışanlara yetki verilmesi, ücret miktarı, ödül dağılımı gibi değişkenlere yönelik, yönetimin aldığı kararları değerlendirilmesi sürecidir. Bu yönden bakıldığında örgütsel adaletin, örgüt yönetimi tarafından alınan kararların ve uygulamaların, çalışanların bakış açısından ne şekilde algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu açıklanmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 76).

2.3.5.2.3.Ücret Düzeyi

Ücret düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde etken olmasında, çalışanların geçim kaynağı ve refah seviyelerini düzenlemesinin etkili olmasının yanında ücret dağılımının da adil olmasının önemli bir yeri vardır. Çalışanlar örgüt tarafından uygulanan ücret dağılımının adaletli ve denge politikası içerisinde olduğunu algılamaları durumunda örgüte olan bağlılıkları da pozitif yönde etkilenecektir (Çetinel, 2008). Geçmiş zamanlarda yapılan araştırmalar kazancın, örgütte çalışanların menfaatine yönelik paylaşılması, işe olan bağlılığı pozitif etkilediği ve iyileştirdiği, çalışanların bireysel anlamda daha fazla gayret gösterdiği ve takım çalışmasını arttırdığı, bunun sonucunda

maliyetlerin düştüğü ve çalışma grupları üzerinde pozitif etki oluşturarak örgüte olan bağlılık seviyesini yükselttiği görülmüştür (Balay, 2000, s. 68).

2.3.5.2.4.Rol Çatışması

Rol ile ilgili değişkenler çalışanlar tarafından örgütsel bağlılığı etkilemesi yönünde belirleyici olabilmektedir. Bunlardan bir tanesi mesleki rol çatışmasıdır. Rol çatışmasının örgütsel bağlılık üzerindeki negatif etkisi çalışanın davranışlarına yansımaya da çoğu zaman psikolojik olarak içine kapanma işine karşı ilgisizlik şeklinde kendini göstermektedir. Bu gibi durumlarda rol çatışması deneyimi yoğun olmakla birlikte, iş doyumunu da o oranda düşük olmaktadır. Bu duruma maruz kalan çalışanlar duygusal yönden boşluğa düşerek çevresinden ümitsiz bir şekilde uzaklaşma eğilimi içerisine girmektedirler (Katz ve Kahn, 1977).

2.3.5.2.5.İşin Niteliği ve Önemi

İşin niteliği ve önemi örgütsel bağlılığa etki eden önemli faktörlerdendir. Alt birimlerde görevli personeller için yaş, medeni durum, eğitim seviyesi gibi bireysel faktörler örgütsel bağlılığa daha yoğun etki ederken, statüsü yüksek işgörenler için örgütsel özellikler örgütsel bağlılık üzerinde daha etkili olmaktadır. Bu tür çalışanlar için alınan kararları etkileme, rol belirsizliği ve otonomi gibi değişkenler, örgütsel bağlılık yönünden önemli bir etken olarak kendini göstermektedir (Memiş, 2002, s. 88).

Copelli'ye göre, tanımlaması kesin olarak yapılmış iş ve işin özellikleri, net bir şekilde belirlenmiş sorumluluklar, tanımlaması iyi yapılmış kurallar ve prosedürler örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. Rollerin belirsizliği, tam olarak açıklanmamış sorumluluklar, işgörenin örgüte olan bağlılığını negatif yönde etkileyecektir. Bunun yanı sıra yapılan işin niteliği, işgörenin yapmış olduğu işe ne gibi anlamlar yüklediği ile toplumun o işe vermiş olduğu değer yüksek olması da örgütsel bağlılık düzeyini arttıracaktır (Karasu, 2009, s. 47).

2.3.5.3.Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri sadece bireysel ve örgütsel faktörler ile ifade etmek yetersiz kalacaktır. Bahsedilen iki faktörün haricinde örgüt dışı faktörlere de göz atmak önemlidir. Örgüt dışı faktörleri alternatif iş imkânları ve profesyonellik olmak üzere incelenmektedir (Bayram, 2005, s. 125). Bunların dışında bir de sektörel durum bulunmaktadır.

2.3.5.3.1. Alternatif İş İmkânları

Globalleşen dünyada farklı sektörlerde birçok yeni iş kolu ortaya çıkmış bunun yanında mevcut birçok iş kolu ise önemi kaybetmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde iş imkânlarının kısıtlı olması ile sürekli bir ekonomik durağanlık ve krizlerin yaşanması işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde azalma göstermesine neden olmuştur. Bu durumun aksine iş imkânlarının fazla olması örgütsel bağlılık düzeyinin de yükselmesine neden olmaktadır (Gündoğan 2009, s. 41).

Alternatif iş imkânları sadece çalışanların yapmış oldukları işten tatmin olup olmamasıyla alakalı olmayıp, aynı zamanda farklı bir seçenek olarak değerlendirilen işin küresel yelpazede, inovasyona uygunluk gösteren ve işgörene sunulan meblağın yüksek olmasıyla da ilişkilidir. Kısacası, örgütsel bağlılık ile alternatif iş imkânları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz (Dolu, 2011, s. 20).

2.3.5.3.2. Profesyonellik

Profesyonellik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediğimizde, uzmanlığı artan çalışandan alınan verimin arttığı görülürken, aynı çalışanın örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilenmektedir. Bir işi profesyonelce yapmak işin bütün detaylarına inerek uygulamayı gerektirir. Toplum tarafından kabul edilen ve gerçekleştirilmesi istenen görev ne kadar karışık ise profesyonelleşme de o derecede önem kazanmaktadır. Profesyonellik, toplumda, çalışan herkesin kendince benimsemesi gereken bir davranış şeklidir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s. 1).

2.3.5.3.3. Sektörel Durum

Kişinin özel sektör iş göreni olması ile kamu sektörü iş göreni olmasının arasında örgütsel bağlılık açısından farklılık görülmektedir. Özel sektör alanında rekabet söz konusu olduğundan bireylerin işlerini kaybetme korkuları daha yüksektir ve bu sebeple işlerine daha sıkı bağlanırlar. Kamu sektöründe ise rekabet yoktur ve işten çıkartma süresi oldukça zordur ancak özel sektörde işten çıkartmanın kamu sektörüne göre çok daha kolay olmasından dolayı bireylerin işlerine odağı ve bağlılıkların yüksek olduğu görülmektedir. Kamu sektöründe çalışanların işlerini kaybetme korkusu neredeyse yoktur. Dolayısıyla yüksek performans ve yüksek verimlilik göstermek gibi çabaları da özel sektöre oranla daha düşüktür (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009, s. 60).

2.3.6.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütlerin koymuş oldukları hedeflere ulaşmaları yolunda örgüt liderleri ve yöneticiler, çalışan personelin örgüte olan bağlılık düzeylerini arttırma yönünde özel bir gayret içerisine girmelidir. Bir liderin, çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyini arttırma yönünde alacağı en basit yöntemlerden biri çalışanların bireysel hedefleri ve gayeleri ile örgütün hedeflerini aynı noktada buluşturmadır. Bu şekilde yapıldığı zaman çalışanlar örgütün koymuş olduğu hedefleri ve amaçları yerine getirirken bir yandan da kendi koymuş olduğu hedefleri gerçekleştirdiği kanısına vardığında üyesi olduğu örgüte bağlılığı artarak devam edecektir. Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan personel ise üyesi olduğu örgütün hedeflerine ulaşarak daha başarılı olabilmesi için örgütün kendisinden beklediği performansın üstüne çıkarak daha fazla çaba gösterecektir (Güney, 2011, s. 291).

Örgütsel bağlılık, işgörenin üyesi olduğu örgüte olan bağlılık derecesinin hangi seviyede olduğuna dair olumlu ya da olumsuz sonuçları ortaya çıkarabilmektedir. Örgütün koymuş olduğu hedeflerin gerçektışı olduğu zamanlarda işgörenlerin yüksek bir bağlılık göstermesi durumunda örgütün başarısız olup zayıflamasına neden olabilirken, ulaşılabilir hedefler ve amaçlar konulduğu zamanlarda ise çalışanların bağlılığının yüksek olması durumunda örgütün gücü artmaktadır. İş doyumunu ve kurumda kalma arzusu bağlılıkla pozitif yönde ilişkili iken devamsızlık ile işten ayrılma niyeti bağlılıkla negatif yönde ilişki içerisindedir (Bayram, 2005).

Örgütsel bağlılık ile ilgili son yıllarda birçok araştırma yapılmasının nedeni örgütsel bağlılık davranışının devamsızlık, performans, iş gücü devri gibi işe yönelik davranışlar üzerinde pozitif bir etki göstermesidir. Ancak örgütsel bağlılık davranışının sonuçları düzeyine ve türüne göre olumlu ya da olumsuz şekilde değişkenlik gösterebilmektedir. Mesela örgütsel bağlılığın bütün çeşitleri yüksek bir performansla neticelenmeyeceği gibi işgörenin de güçlü bir bağlılık içerisinde olması her zaman olumlu şekilde sonuçlanmayabilir (Uslu, 2012, s. 45).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın hipotez, model, evren ve örnekleme, ölçek ve veri toplama araçları yanında ölçeklerin yapı geçerliği ve güvenilirliğine yer verilmiştir.

3.1.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma için kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Algılanan örgütsel destek örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

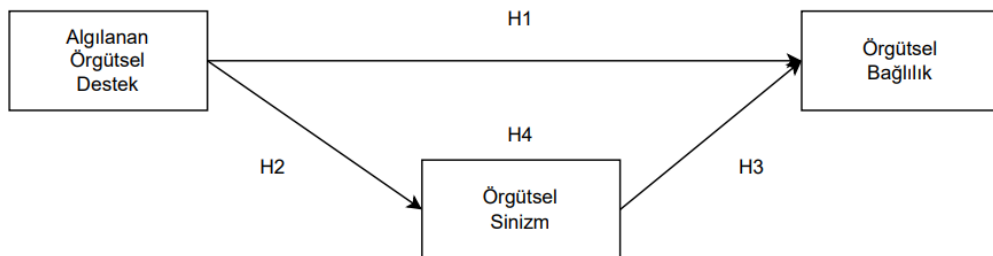
H2: Algılanan örgütsel destek örgütsel sinizmi negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H3: Örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H4: Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü bulunmaktadır.

3.2.Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

3.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Osmaniye Devlet Hastanesinde çalışmakta olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Osmaniye Devlet Hastanesinde 155'i doktor, 385'i hemşire, 110'u ebe, 206'sı sağlık hizmetleri personeli ve 190'ı genel idari personel olmak üzere toplam 1046 çalışan bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu evren içerisinde bulunandan kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 250 sağlık çalışanı oluşturmaktadır.

3.4.Araştırmanın Ölçekleri ve Veri Toplama Araçları

3.4.1.Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Araştırmada kullanılan algılanan örgütsel destek ölçeği Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiş ve Eisenberger vd. (1996) tarafından kısa versiyonu oluşturulmuştur. Ölçek İmamoğlu (2019), Özakar (2019), Zaro (2018) ve Aydın (2018) tarafından Türkçe olarak kullanılmıştır. Ölçek tek boyutludur ve 8 maddeden oluşmaktadır.

3.4.2.Örgütsel Sinizm Ölçeği

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeği Dean vd. (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Kalağan (2009), Tanrıyisever (2018), Çillik (2019) ve Karadal (2020) tarafından Türkçe olarak kullanılmıştır. Ölçek bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut ve toplam 13 maddeden oluşmaktadır.

3.4.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş ve Meyer vd. (1993) tarafından revize edilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Dağlı vd. (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçek duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan ve toplam 18 maddeden oluşmaktadır.

Araştırma verilerini toplamak için anket formu hazırlanmıştır. Anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni durumu, kurumda çalışma süreleri ile kurumdaki görevleri ile ilgili sorulardan

oluşmaktadır. İkinci bölüm ise 5'li likert ölçeğinde hazırlanmış olan algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerine ait sorulardan oluşmaktadır.

3.5.Araştırmanın Demografik Bulguları

Sağlık çalışanlarının cinsiyet bulguları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Cinsiyet Bulguları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	175	70,0
Erkek	75	30,0
Toplam	250	100,0

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının 175'i kadın ve 75'i ise erkeklerden oluşmaktadır.

Sağlık çalışanlarının yaş bulguları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Yaş Bulguları

Yaş	Frekans	Yüzde
20-25	17	6,8
26-30	71	28,4
31-36	87	34,8
37-42	50	20,0
43-48	20	8,0
48 ve üzeri	5	2,0
Toplam	250	100,0

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının yaş bulguları incelendiğinde 87'sinin 31-36 arası, 71'inin 26-30 arası, 50'sinin 37-42 arası, 20'sinin 43-48 arası, 17'sinin 20-25 arası yaşa sahip olduğu ve 5'inin de 48 ve üzeri yaşa sahip olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara bakıldığında katılımcıların ağırlıklı olarak gençlerden oluştuğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim bulguları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

Eğitim Bulguları

Eğitim	Frekans	Yüzde
Lise ve öncesi	15	6,0
Ön lisans	48	19,2
Lisans	149	59,6
Yüksek lisans ve üstü	38	15,2
Toplam	250	100,0

Sağlık çalışanlarının 149’u lisans, 48’i ön lisans, 38’i yüksek lisans ve üzeri, 15’i ise lise ve öncesi düzeyinde eğitime sahiptir.

Medeni durum bulguları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

Medeni Durum Bulguları

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	142	56,8
Bekar	108	43,2
Toplam	250	100,0

Sağlık çalışanlarının 142’si evli ve 108’i ise bekindir.

Çalışma süresi bulguları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5

Çalışma Süresi Bulguları

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
0-5	85	34,0
6-10	89	35,6
11-15	36	14,4
16-20	24	9,6
21 ve üstü	16	6,4
Toplam	250	100,0

Sağlık çalışanlarının 89'u 6-10 yıl arası, 85'i 0-5 yıl arası, 36'sı 11-15 yıl arası, 24'ü 16-20 yıl arası ve 16'sı ise 21 yıl ve üzeri görev yapmaktadır.

Yapılan görev bulguları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Görev Bulguları

Görev	Frekans	Yüzde
Doktor	32	12,8
Hemşire / Ebe	125	50,0
Sağlık Teknikeri / Teknisyeni	32	12,8
Sağlık Memuru	13	5,2
İdari Personel	19	7,6
Diğer	29	11,6
Toplam	250	100,0

Araştırmaya katılan Devlet Hastanesinde çalışanlarının 125'i hemşire / ebe, 32'si doktor, 32'si sağlık teknikeri / teknisyeni, 19'u idari personel, 13'ü sağlık memuru olarak görev yapmakta olup 29'u bu görevler dışındaki görevlerde çalışmaktadır.

3.6.Ölçeklerin Yapı Geçerliliği ve Güvenilirliği

Ölçeklerin yapı geçerliliği ve güvenilirliğini test etmek için keşfedici faktör analizi (KFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA), güvenilirlik analizi ve normallik testi yapılmıştır.

3.6.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Algılanan Örgütsel Destek ölçeği için yapılan KFA analizi bulguları Tablo 7’de verilmiştir.

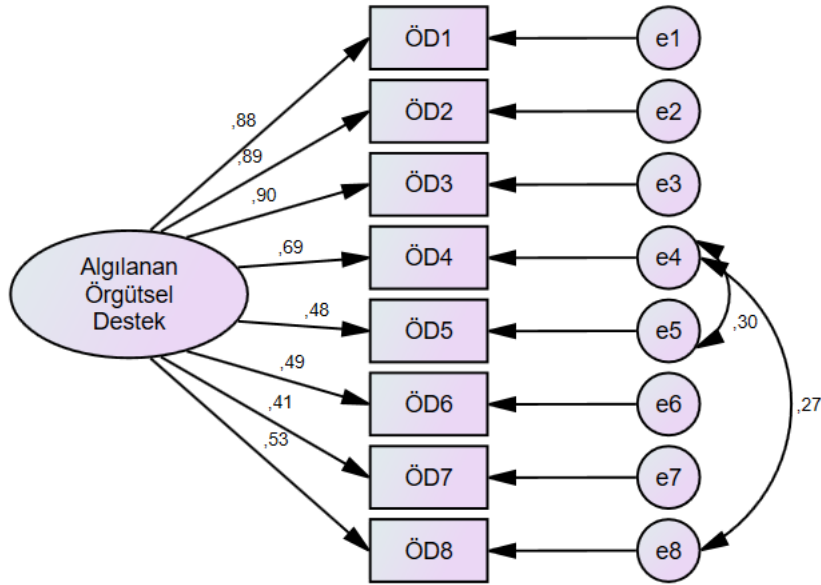
Tablo 7

Algılanan Örgütsel Destek KFA

Maddeler	Faktör Yüğü
ÖD1	,857
ÖD2	,852
ÖD3	,873
ÖD4	,802
ÖD5	,623
ÖD6	,590
ÖD7	,506
ÖD8	,670
KMO: ,879 Ki kare: 1013,805 df: 28 sig: .000 Top. Açk. Var.:% 53,852	

KFA sonucunda Algılanan Örgütsel Destek ölçeğinin faktör yükleri 0,590 ile 0,873 arasında elde edilmiştir. Faktör yüklerinin her bir madde için 0,40’ın üzerinde elde edilmiş olması faktör yüklerinin yeterli olduğunu göstermektedir. KMO değeri 0,879 olarak bulunmuş ve Barlett testi sonucu ise anlamlı olarak tespit edilmiştir. Bu bulguda örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu anlamına gelmektedir. Ölçek için toplam açıklanan varyans ise % 53,852 olarak tespit edilmiştir. Bu bulguda % 50 kritik değerinin üzerindedir.

Algılanan Örgütsel Destek ölçeğinin DFA diyagramı Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Algılanan Örgütsel Destek DFA

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği DFA sonucu faktör yükleri 0,41 ile 0,90 arasında elde edilmiştir. Uyum iyiliği kriterlerini elde edebilmek için ölçeğin dördüncü ve beşinci maddeleri ile dördüncü ve sekizinci maddeleri hata terimleri arasında modifikasyon işlemi gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin DFA uyum iyiliği değerleri ile güvenilirlik analizi bulguları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

Algılanan Örgütsel Destek DFA Uyum İyiliği ve Güvenilirlik

	Kriter	Ölçek Değerleri
CMIN		43,143
DF		18
CMIN/DF	≤5	2,397
GFI	≥,90	0,96
NFI	≥,90	0,958
CFI	≥,90	0,975
RMSEA	≤,08	0,075
ALFA	≥,70	0,871
AVE	≥,50	0,47
CR	≥,70	0,87

DFA sonucunda ölçek için kabul edilebilir uyum iyiliği kriterleri elde edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucu alfa katsayısı değeri 0,871 olarak bulunmuştur. Bu bulgu ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bileşen geçerliği için ortalama açıklanan varyans (AVE) ve bileşen güvenilirliği (CR) değerleri hesaplanmıştır. AVE değeri 0,47 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,50'ye çok yakın olduğu için kabul edilebilir niteliktedir. CR değeri de 0,87 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgularda ölçeğin bileşen geçerliğini sağlamakta olduğunu göstermektedir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin tespiti için de basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Bulgular Tablo 9'da raporlanmıştır.

Tablo 9

Algılanan Örgütsel Destek Basıklık ve Çarpıklık

	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
ÖD1	2,664	1,1578	,355	-,913
ÖD2	2,600	1,0490	,290	-,600
ÖD3	2,616	1,0435	,159	-,708
ÖD4	3,008	1,1049	-,196	-,668
ÖD5	2,668	,9599	-,116	-,378
ÖD6	3,100	1,0764	-,220	-,460
ÖD7	3,116	1,0859	-,100	-,729
ÖD8	2,796	1,0072	-,128	-,569

Analiz sonucunda ölçeğe ait bütün maddeler için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile + 2 değerleri arasında dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bulgu ölçeğin normal dağılıma sahip olduğu anlamına gelmektedir.

3.6.2.Örgütsel Sinizm Ölçeği

Örgütsel Sinizm ölçeği için yapılan KFA analizi bulguları Tablo 10'da verilmiştir.

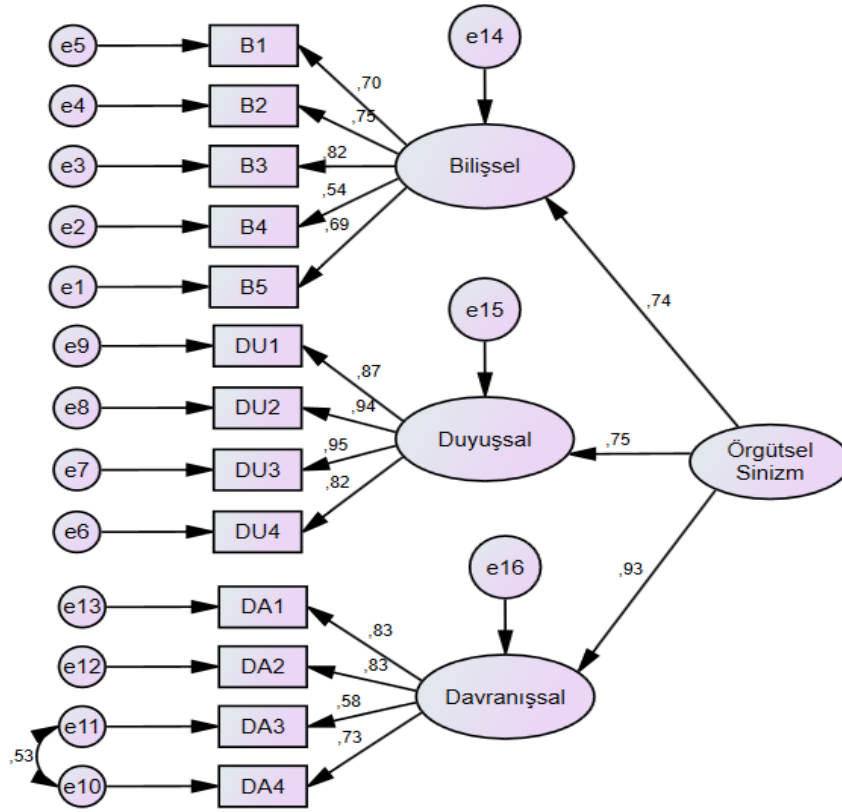
Tablo 10

Örgütsel Sinizm KFA

Maddeler	Duyuşsal	Bilişsel	Davranışsal
B1		,769	
B2		,756	
B3		,760	
B4		,618	
B5		,698	
DU1	,846		
DU2	,906		
DU3	,905		
DU4	,793		
DA1			,632
DA2			,619
DA3			,895
DA4			,791
KMO: ,886 Ki kare: 2199,283 df: 78 sig: .000 Top. Açk. Var.:% 71,595			

KFA sonucunda Örgütsel sinizm ölçeğinin üç boyutlu yapısı elde edilmiştir. Ölçeğinin faktör yükleri duyuşsal boyutu için 0,793 ile 0,906 arasında; bilişsel boyutu için 0,618 ile 0,769 arasında; davranışsal boyutu için ise 0,619 ile 0,895 arasında elde edilmiştir. Faktör yüklerinin her bir madde için 0,40'ın üzerinde elde edilmiş olması faktör yüklerinin yeterli olduğunu göstermektedir. KMO değeri 0,886 olarak bulunmuş ve Barlett testi sonucu ise anlamlı olarak tespit edilmiştir. Bu bulguda örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu anlamına gelmektedir. Ölçek için toplam açıklanan varyans ise % 71,595 olarak tespit edilmiştir. Bu bulguda % 50 kritik değerinin üzerindedir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin DFA diyagramı Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3. Örgütsel Sinizm DFA

Örgütsel Sinizm Ölçeği DFA sonucu faktör yükleri bilişsel boyutu için 0,54 ile 0,82 arasında; duyuşsal boyutu için 0,82 ile 0,95 arasında ve davranışsal boyutu için 0,58 ile 0,83 arasında elde edilmiştir. Uyum iyiliği kriterlerini elde edebilmek için davranışsal boyutunun üçüncü ve dördüncü maddeleri hata terimleri arasında modifikasyon işlemi gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin DFA uyum iyiliği değerleri ile güvenilirlik analizi bulguları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Örgütsel Sinizm DFA Uyum İyiliği ve Güvenilirlik

	Kriter	Ölçek Değerleri
CMIN		143,11
DF		61
CMIN/DF	≤ 5	2,346
GFI	$\geq ,90$	0,922
NFI	$\geq ,90$	0,919
CFI	$\geq ,90$	0,962
RMSEA	$\leq ,08$	0,074
ALFA	$\geq ,70$	0,914
AVE	$\geq ,50$	0,61
CR	$\geq ,70$	0,95

DFA sonucunda ölçek için kabul edilebilir uyum iyiliği kriterleri elde edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucu alfa katsayısı değeri 0,914 olarak bulunmuştur. Bu bulgu ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir. Bileşen geçerliği için AVE ve CR değerleri hesaplanmıştır. AVE değeri 0,61 olarak bulunmuştur. CR değeri de 0,95 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgularda ölçeğin bileşen geçerliğini sağlamakta olduğunu göstermektedir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin tespiti için de basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Bulgular Tablo 12’de raporlanmıştır.

Tablo 12

Örgütsel Sinizm Basıklık ve Çarpıklık

	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
B1	3,136	1,2376	-,184	-1,047
B2	3,056	1,1775	-,065	-,885
B3	3,068	1,1579	-,102	-,838
B4	2,824	1,1162	,143	-,666
B5	3,008	1,1547	-,031	-,851
DU1	2,688	1,1782	,330	-,945
DU2	2,716	1,2005	,324	-,919
DU3	2,764	1,2339	,290	-1,040
DU4	2,708	1,2218	,295	-,983
DA1	2,968	1,2607	,036	-1,180
DA2	3,076	1,1712	,033	-1,009
DA3	2,988	1,2206	-,111	-1,153
DA4	2,832	1,2658	,080	-1,182

Analiz sonucunda ölçeğe ait bütün maddeler için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile + 2 değerleri arasında dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bulgu ölçeğin normal dağılıma sahip olduğu anlamına gelmektedir.

3.6.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık ölçeği için yapılan KFA analizi bulguları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13

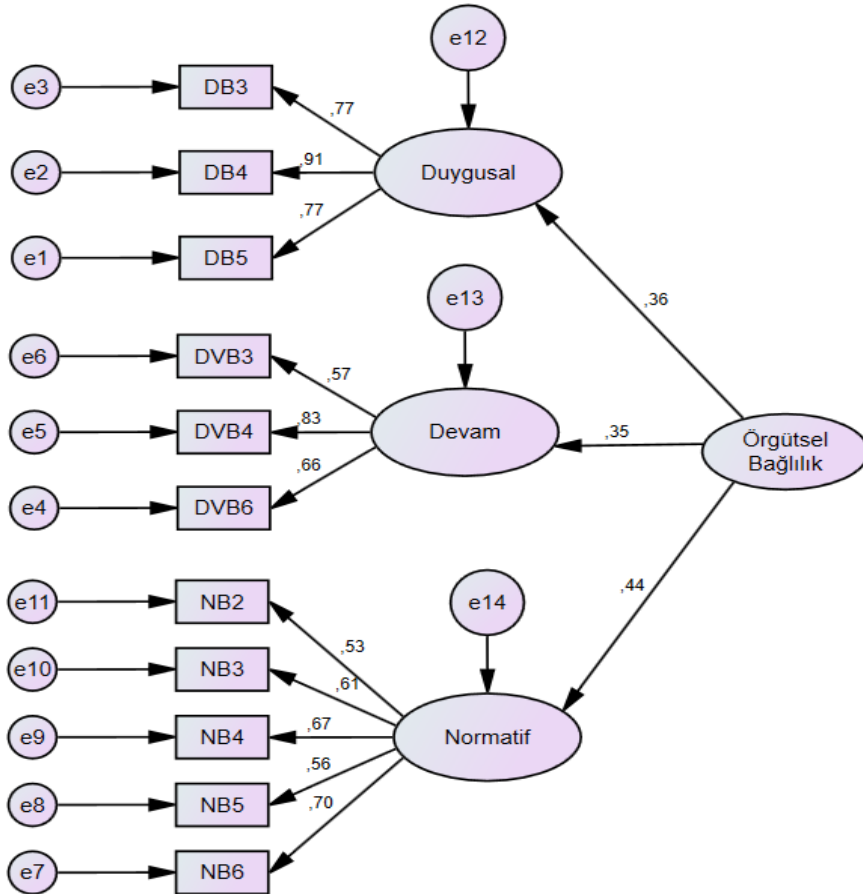
Örgütsel Bağlılık KFA

Maddeler	Duygusal	Normatif	Devam
DB3	,802		
DB4	,906		
DB5	,850		
DVB3			,729
DVB4			,847
DVB6			,770
NB2		,547	
NB3		,633	
NB4		,710	
NB5		,762	
NB6		,786	

KMO: ,761 Ki kare: 941,143 df: 55 sig: .000 Top. Açk. Var.:% 64,147

KFA sonucunda Örgütsel Bağlılık ölçeğinin üç boyutlu yapısı elde edilmiştir. Ölçeğinin faktör yükleri duygusal bağlılık boyutu için 0,802 ile 0,906 arasında; normatif bağlılık boyutu için 0,547 ile 0,786 arasında; devam bağlılığı boyutu için ise 0,729 ile 0,847 arasında elde edilmiştir. Faktör yüklerinin her bir madde için 0,40'ın üzerinde elde edilmiş olması faktör yüklerinin yeterli olduğunu göstermektedir. KMO değeri 0,761 olarak bulunmuş ve Barlett testi sonucu ise anlamlı olarak tespit edilmiştir. Bu bulguda örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu anlamına gelmektedir. Ölçek için toplam açıklanan varyans ise % 64,147 olarak tespit edilmiştir. Bu bulguda % 50 kritik değerinin üzerindedir.

Örgütsel Bağlılık ölçeğinin DFA diyagramı Şekil 4'te verilmiştir.



Şekil 4. Örgütsel Bağlılık DFA

Örgütsel Bağlılık Ölçeği DFA sonucu faktör yükleri duygusal bağlılık boyutu için 0,77 ile 0,91 arasında; devam bağlılığı boyutu için 0,57 ile 0,83 arasında ve normatif bağlılık boyutu için 0,53 ile 0,70 arasında elde edilmiştir. Duygusal bağlılık

boyutunun birinci, ikinci ve altıncı maddesi; devam bağıllığı boyutunun birinci, ikinci ve beşinci maddesi; normatif bağıllık boyutunun ise birinci maddesi farklı faktörlere yüklenmeleri nedeniyle analizden çıkarılmıştır.

Ölçeğin DFA uyum iyiliği değerleri ile güvenilirlik analizi bulguları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14

Örgütsel Bağlılık DFA Uyum İyiliği ve Güvenilirlik

	Kriter	Ölçek Değerleri
CMIN		91,361
DF		43
CMIN/DF	≤ 5	2,124
GFI	$\geq ,90$	0,939
NFI	$\geq ,90$	0,905
CFI	$\geq ,90$	0,941
RMSEA	$\leq ,08$	0,075
ALFA	$\geq ,70$	0,716
AVE	$\geq ,50$	0,49
CR	$\geq ,70$	0,91

DFA sonucunda ölçek için kabul edilebilir uyum iyiliği kriterleri elde edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucu alfa katsayısı değeri 0,716 olarak bulunmuştur. Bu bulgu ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bileşen geçerliği için AVE ve CR değerleri hesaplanmıştır. AVE değeri 0,49 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,50'ye çok yakın bir değerdir ve kabul edilebilir niteliktedir. CR değeri de 0,91 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgularda ölçeğin bileşen geçerliğini sağlamakta olduğunu göstermektedir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin tespiti için de basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Bulgular Tablo 15'te raporlanmıştır.

Tablo 15

Örgütsel Bağlılık Basıklık ve Çarpıklık

	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
DB3	2,868	1,1696	,107	-,883
DB4	2,848	1,1551	-,031	-,964
DB5	2,820	1,1701	-,009	-1,000
DVB3	3,316	1,2675	-,243	-1,064
DVB4	3,396	1,3410	-,350	-1,136
DVB6	3,480	1,3774	-,437	-1,133
NB2	2,756	1,2026	,173	-,853
NB3	2,400	1,2223	,620	-,609
NB4	2,740	1,1514	,156	-,740
NB5	2,384	1,2010	,543	-,560
NB6	2,396	1,0676	,394	-,508

Analiz sonucunda ölçeğe ait bütün maddeler için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile + 2 değerleri arasında dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bulgu ölçeğin normal dağılıma sahip olduğu anlamına gelmektedir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde öncelikli olarak araştırma örnekleme ilişkin korelasyon analizi bulguları aktarılmıştır. Araştırma modelini test edebilmek için kurulan yapısal eşitlik modeli bulguları ile aracılık testi sonuçlarının açıklamaları yapılmıştır.

4.1.Korelasyon Analizi

Araştırmada kullanılan değişkenlerin yönünü ve kuvvetini test edebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 16’da raporlanmıştır.

Tablo 16

Korelasyon Analizi

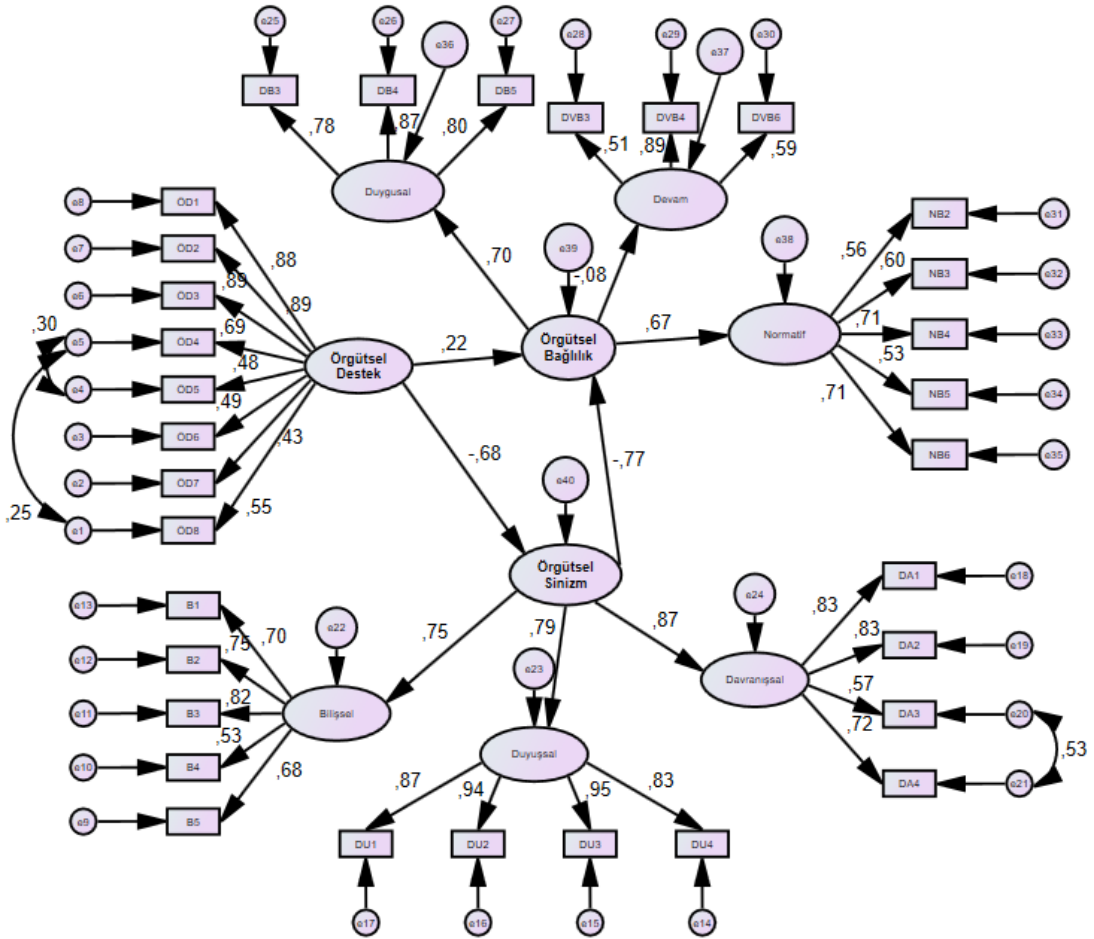
	Örgütsel Destek	Örgütsel Sinizm	Örgütsel Bağlılık
Örgütsel Destek	1		
Örgütsel Sinizm	-,604**	1	
Örgütsel Bağlılık	,538**	-,509**	1

**0,01 anlamlılık düzeyi

Korelasyon analizi sonucunda örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında ters yönde orta seviyede ve 0,01 anlamlılık düzeyinde; örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında aynı yönde orta düzeyde ve 0,01 anlamlılık düzeyinde; örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ters yönde orta düzeyde ve 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

4.2.Yapısal Eşitlik Modeli

H1, H2 ve H3 hipotezlerini test etmek için yapısal eşitlik modeli analizi yapılmıştır. Model Şekil 5'te verilmiştir.



Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modeli

Model için elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17

Model Uyum İyiliği Değerleri

	Kriter	Ölçek Değerleri
CMIN		906,202
DF		439
CMIN/DF	≤5	2,064
GFI	≥,90	0,823
NFI	≥,90	0,828
CFI	≥,90	0,902
RMSEA	≤,08	0,065

Model uyum iyiliği için CMIN/DF, CFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir kriterleri sağlamanın yeterli olacağı belirtilmektedir. Bu nedenle model uyum iyiliği değerlerini karşılamaktadır.

Modelin analiz bulguları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18

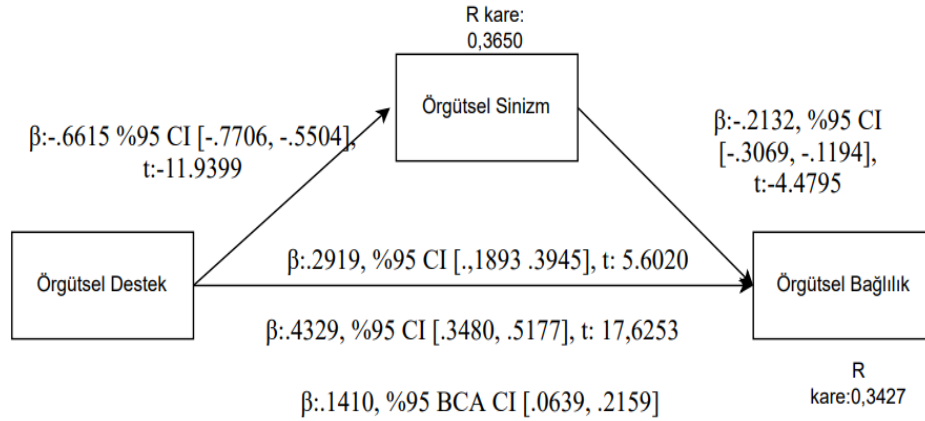
Model Analiz Sonuçları

			B	β	S.E.	C.R.	P
Örgütsel Sinizm	<---	Algılanan Örgütsel Destek	-0,736	-0,683	0,119	-6,177	***
Örgütsel Bağlılık	<---	Algılanan Örgütsel Destek	0,254	0,217	0,129	1,959	0,05
Örgütsel Bağlılık	<---	Örgütsel Sinizm	-0,829	-0,766	0,164	-5,072	***

Yapısal eşitlik modelinin analizi neticesinde algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizmi negatif yönde anlamlı olarak etkilediği; algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Analiz sonucunda H1, H2 ve H3 hipotezleri desteklenmiştir.

4.3. Process Makro Analizi

Hem H1, H2 ve H3 hipotezlerini farklı bir yöntemle teyit etmek hem de örgütsel sinizmin aracılık rolünü test etmek amacıyla Process Makro analizi yapılmıştır. Analiz bulguları Şekil 6’da verilmiştir.



Şekil 6. Process Makro Analizi

Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre örgütsel destek örgütsel sinizmi negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. ($\beta: -.6615$ %95 CI [-.7706, -.5504], $t: -11.9399$, $p < .001$) Beta değerinin anlamlı olduğu hem p değerinin .001’den küçük olmasından hem de güven aralığına ait değerlerin sıfır değerini kapsamamasından anlaşılmaktadır. Belirlilik katsayısı 0,3650 olarak bulunmuştur. Bu bulgu örgütsel sinizmin % 36,50 oranında örgütsel destek tarafından açıklandığını göstermektedir.

Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. ($\beta: -.2132$, %95 CI [-.3069, -.1194], $t: -4.4795$, $p < .001$). Beta değerinin anlamlı olduğu hem p değerinin .001’den küçük olmasından hem de güven aralığına ait değerlerin sıfır değerini kapsamamasından anlaşılmaktadır.

Örgütsel destek örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. ($\beta: .2919$, %95 CI [.,1893 .3945], $t: 5.6020$, $p < .001$). Beta değerinin anlamlı olduğu hem p değerinin .001’den küçük olmasından hem de güven aralığına ait değerlerin sıfır değerini kapsamamasından anlaşılmaktadır. Belirlilik katsayısı değeri 0,3427 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizmin % 34,27 oranında örgütsel destek tarafından açıklandığını göstermektedir.

Aracı değişken örgütsel sinizmin olmadığı durumda ise örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi (c yolu) yani toplam etkiler de anlamlı olarak bulunmuştur. (β :.4329, %95 CI [.3480, .5177], t: 17,6253, $p < .001$). Toplam etkiler anlamlı olarak bulunmuş ve toplam etkiler güven aralığı alt ve üst değerleri de sıfır değerini kapsamamaktadır.

Aracı değişken sinizmin de modele dahil edilmesi durumunda hesaplanan dolaylı etkiler de anlamlı bulunmuştur. (β :.1410, %95 BCA CI [.0639, .2159]). Dolaylı etkiler güven aralığı alt ve üst değerleri de sıfır değerini kapsamamaktadır. Bu bulgu örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü olduğunu göstermektedir. K kare değeri 0,1725 olarak hesaplanmıştır. 0,25'e yakın bir değerdir. Bu bulgu örgütsel sinizmin yüksek aracılık etkisi olduğu anlamına gelmektedir. Analizler neticesinde H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri desteklenmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel sinizm algıları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ayrıca çalışmada örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü test edilmiştir. Bu amaçla Osmaniye Devlet Hastanesinde görev yapmakta olan 250 sağlık çalışanından anket ile veri toplanmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının 175'i kadın 75'i erkektir. 17'si 20-25 arası, 71'i 26-30 arası, 87'si 31-36 arası, 50'si 37-42, 20'si 43-48 ve 5'i 48 ve üstü yaşa sahiptir. 142'si evli, 108'i bekadır. 15'i lise ve öncesi, 48'i önlisans, 149'u lisans 38'i ise yüksek lisans ve üstü öğrenim düzeyindedir. 85'i 0-5 yıl, 89'u 6-10 yıl, 36'sı 11-15 yıl, 24'ü 16-20 yıl, 16'sı ise 24 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir. 32'si doktor, 125'i hemşire/ebe, 32'si sağlık teknikeri/teknisyeni, 13'ü sağlık memuru, 19'u idari personel ve 29'u diğer personel olarak görev yapmaktadır. Araştırma da öncelikle kullanılan ölçeklerin yapı geçerlik ve güvenilirlikleri test edilmiştir. Bu amaçla, KFA, DFA analizleri ile güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırma hipotezleri öncelikli olarak yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir.

Yapısal eşitlik modelinin analizi sonucunda örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen (Özdevecioğlu, 2003; Benlioğlu, 2014) çalışma sonuçlarıyla uyumludur.

Algılanan örgütsel destek örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucunda algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizmi negatif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu algılanan örgütse destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen (Aydın, 2018; Samat, 2020) çalışma sonuçlarıyla uyumludur.

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık

arasındaki ilişkiyi inceleyen (Yavuz ve Bedük, 2016; Yücel ve Çetinkaya, 2015) çalışma sonuçlarıyla uyumludur.

Yapılan diğer aracılık analizi neticesinde de örgütsel sinizmin aracılık rolü ise Process Makro yöntemi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin yüksek aracılık rolü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yerli ve yabancı yazında, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolüne ilişkin bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Elde edilen bulgular göstermektedir ki yoğun stres ortamında görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının çalıştıkları kuruma bağlılık göstermeleri için kurumları tarafından desteklendiklerini algılamaları gerekmektedir. Çalışanlar kurum desteğini hissettiklerinde çalışma koşulları zor da olsa etkinlikleri ve verimlilikleri artacaktır. Ancak örgütsel destek düzeyi az olursa bu çalışanları sinizm algısına itecektir. Sinizm algısının önüne geçilebilmesi maksadıyla kurum tarafından bazı tedbirler alınmalıdır. Personele ekstra izin verme, personeli takdir etme, gerekse ödül marifetiyle çalışanlara değerli olduklarını hissettirmeleri alınabilecek bazı tedbirlerdendir. Kurum tarafından gerekli tedbirler alınmaz ise bu durum çalışanların sinizm seviyelerini yükseltecektir. Sinizm algısı yüksek olan çalışanların ise örgütsel bağlılık seviyeleri düşük olacaktır. Örgütsel bağlılık seviyesi düşük olan çalışanlar ise kurumları için fedakârlık yapmayacaklar ve belki de ilk fırsatta işten ayrılma eğilimi göstereceklerdir. Bu da kurumun nitelikli iş gücünü düşürüp kurum imajını zedeleyecektir. Ayrıca örgütsel bağlılık seviyesi düşük olan çalışanların görev yaptığı kurumdan hizmet alan müşterilerin memnuniyet seviyeleri de düşük olacaktır. Bunun sonucunda da sağlık kurumuna olan güven algısında negatif bir eğilim olacaktır. Bu nedenle sağlık kurumları yöneticileri fedakârlık göstererek görev yapmakta olan çalışanlarına örgütsel destek sağlamalıdır.

Literatür incelendiğinde algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ile ilgili olarak birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada sadece bir ildeki devlet hastanesi çalışanları örneklem olarak alınmıştır. Araştırmacıların özel hastane çalışanlarını da çalışmaya dahil ederek özel ve kamu hastaneleri çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek, sinizm ve bağlılık düzeylerinin karşılaştırmasını yapmaları literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Generic, Social and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269–292.
- Akalın, Ç. (2006). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgütsel Temelli Öz-Saygı, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Akdoğan, A. A. ve O. KÖKSAL. (2014). Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18. 1, 25- 43
- Akıncı Vural, Z. B. ve Coşkun, G. (2007). Örgüt kültürü. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Andersson, L. M., Bateman, T. S. (1997). Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects. *Journal Of Organizational Behavior*, 18, 449 – 469.
- Arı, G.S. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır Mı?. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2, 17-36.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Aslan, F. K., OYLU, Y. (2014). Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal Of Recreation And Tourism Research (jrtr)*, 1 (2), 33-45.
- Atalar, E. (2019). İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Ve Örgütsel Destek Algısının Moderatör Rolü (Yöneticiler Ve Çalışanlar Açısından), Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Ateş, A. (2009). Farklılıkların Yönetimi İle İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü.(Doktora Tezi). Konya:Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, Ö.”Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizmin, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Atatürk Hava Limanı Temsil-Gözetim ve Yönetim Hizmetleri Şirketlerine Yönelik Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

- Ayduğan, N. (2012). Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Bakan, İ. (2011b). Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar. Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000), Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, Ankara
- Baran, B.E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 123-147.
- Bartlett, Kenneth Russell (1999). The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field. The Degree of Doctor of Philosophy, The University of Illinois, Urbana
- Bayram, L. (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, Ekim-Aralık, Sayı 59
- Benlioğlu, B., 2014 “Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisinin İncelenmesi”, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Bhanthumnavin, D. (2001). Supervisory Social Support and The Multi-Level Performance in Thai Health Centers (Dissertation of Doctor USA:). University of Minnesota.
- Bolat, O.Ė. & BOLAT, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), 75 – 94.
- Brandes, P., Das, D. and Hadeni, M., Organizational cynicism: A Field Examination Using Global and Local Social Exchange Relationships and Workplace Outcomes. (Sharing Network Leadership, Edt. George B.Grean, Joni A.Grean), IAP, (2006), 191–224.
- Burke R. (2003) Nursing Staff Attitudes Following Restructuring: The Role of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23(7):129-157.

- Büyükgoze, H., 2014. "Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Celep, C. (2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler. Ankara. Anı Yayıncılık
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki. Hacettepe Üniversitesi
- Cropanzano, R.S., Kacmar, K. M. (1995). Organizational Politics, Justice, and Support: Managing The Social Climate of the Workplace. Wesport: Quorum Books
- Currie, P. and Dollery, B. "An Empirical Analysis of the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in the NSW Police Service", UNE Working Paper Series in Economics, Working Paper 2005-11, School of Economic Studies, University of New England, (2005), 1-35.
- Currie, P., and Dollery, B., "Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in The NSW Police" Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 29(4), (2006), 741-756.
- Cüceloğlu, D. (2008). İnsan ve davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakır, A. (2014). Kamu Sağlık Sektöründe Öğrenilmiş Güçlülük ile Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişki. Doktora Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Çakır, E., Kacır, Ü. (2018). İşletmelerde Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Sinizme ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Aydın Organize Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(1), 124149.
- Çakır, Özlem. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çiftçi, E. (2013). Genel Sinizmin Ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çolakoğlu, Ü., AYYILDIZ, T., & CENGİZ, S. (2009). "Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği." Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20 (1)

- Çöl, G. ve GÜL, H. (2003). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi(İİBD). Cilt,19., Sayı, 1., Tokat, 295.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6(2), 40-60.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P. and Dharwadkar, R., "Organizational Cynicism", The Academy of Management Review, 23 (2), (1998), 341-352
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 8(15), 115-132
- Derinbay, D., 2011. "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri", Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007), "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi", Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı: 29, ss. 37-61
- Doğru, Ç. (2016). Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin bağlamsal performansa etkileri: Ankara'da bankacılık sektöründe bir araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı.
- Dolu, B. (2011), "Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma" Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Erdoğan, İlhan. (1996), İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Erdoğan, H.2006. Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.(Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi.
- Eisenberger, R. Aselage, J., Sucharski, I. L. and Jones, J. R., Perceived Organizational Support, The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives (Edt. J. Coyle-Shapiro, L. Shore, and S. Taylor, & L. Tetrick), Oxford University Press, 2004, 206-225.

- Eisenberger, Robert., CUMMINGS, Jim., ARMELI, Stephen. ve Patrick LYNCH (1997), "Perceived Organizational Support, Discretionary treatment and innovation", *Journal of Applied Psychology*, 82:812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986), Percived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Erdem, H. (2014). Algılanan örgütsel destek ve kontrol odağının stresle başa çıkma yöntemleri üzerine etkileri: Psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü ve bir alan araştırması. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. (2012). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (13. Baskı). İstanbul: Beta.
- Eren, E. (2015). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erkoç, İ.Ç. (2015). Algılanan Örgütsel Destek Ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Erol, V. (1998). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Eser, G. (2011) Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.,30(1):365376.
- Geartner, K.N. & Nollen, S.D. (1989). Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization. *Human Relations*, 42 (11), 975 – 991
- Görmen, M. (2017). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi. Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (15), 363388.
- Güçlü, N. (2006). *Örgüt kültürü, Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:6.
- Güçlü, H., Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Eskişehir, 2006.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi, *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi*, 2(1).
- Gündoğan, T. (2009). "Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet merkez bankası uygulaması." Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara

- Güner, A.R., Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2007
- Güney, S. (2011). Örgütsel Davranış. Ankara. Nobel Yayıncılık.
- Güney, S. (2015). Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, R., 2012. “Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gürkan, G. Ç. (2006). “Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması.”
- Hui, C., Wong A. ve Tjosvold D. (2007). “Turnover Intention and Performance in China: The Role of Positive Affectivity, Chinese Values, Perceived Organizational Support and Constructive Controversy”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 735–751
- İnce, M. ve Gül, H. (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi, Ankara.
- İnce, M. (2011). The Effect of Employees' Perceptions Of Organizational Justice on OCB: An Application in Turkish Public Institutions, *International Journal of Business and Management*,
- İplik, E., İplik, F. N. ve Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12), 109-122.
- İşbaşı, J. (2000). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- James, M.S.L., *Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems (Dissertation of Doctor of Philosophy)*, The Florida State University, Florida, 2005.

- Kahveci, G., Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-85.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karacaoğlan, F., Boylu, Y. (2014). Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*. 1.2, 33-45.
- Karasu, Y. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Etik Açısından Çalışanlar Tarafından Algılanışı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişisine Yönelik Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.,
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). “İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki” *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2010 (6).
- Kart Ersoy, M. (2015). Örgütsel Sinizm Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji. Ankara: Nobel.
- Kasalak G., Aksu M. (2014) Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*,14(1): 115-133
- Katz, D., Kahn, R.L. (1977), “Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi”, TODAİE, Yayın No:167 Ankara.
- Kaymakçıoğlu, Ç. (2001). Effects of Perceived Stress, Social Support, Expectancies and Coping Style on Depression and Anxiety. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi.
- Kılıç, G. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Keçiören İlçesi Örneği. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Liu W (2004) Perceived organizational support: Linking human resource management practices with important work outcomes. Dissertation of Doctor, University of Maryland, USA.

- Loi, R., Hang-Yue, N. and Foley, S., "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), (2006), 101-120.)
- Martin, Thomas N. (1979). A Contextual Model of Employee Turnover Intention. *The Academy of Management Journal*, 22 (2), 313-324.
- Memiş, M. (2002). Proje Takımlarını Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi), Gebze
- Mimaroğlu, H., Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2008.
- Mowday, R. T., Steers, M.R. ve Porter L. W. (1979), " The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol:14, No:2, ss. 224-247.
- Mowday, R. T, Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.
- Nayır, F. (2011). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özdemir A. (2010) Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*,1:236-249.
- Özdevecioğlu, M. (2003a), "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt. 18, Sayı. 2, 113-130.
- Özgener, Ş., Öğüt, A., Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm (Editör: M. Özdevecioğlu ve H. Karadal). örgütsel davranışta seçme konular: organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D.E., Atalay, C., Şahin, M. (2015). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.
- Pelit, N., Pelit, E. (2014). Mobbing ve Örgütsel Sinizm (1.Baskı). Ankara: Detay.

- Randall, D. M. (1987), "Commitment and The Organization: The Organization Man Revisited", *Academy of Management Review*, 12(3), ss. 460-471.
- Reichers, A.E., Wanous, J.P. ve Austin, J.T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Pschology*. 86.5, 825-836
- Rhoades, L. and Eisenberger,R., "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature", *Journal of Applied Psychology*, 87(4), (2002), 698–714.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2015). Örgütsel Davranış (14). Erdem, İnci (Ed.), "Tutumlar ve İş Tatmini", Nobel, Ankara
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış*. 7(2), 54-62.
- Saldamlı, A. (2009). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı. Detay Yayıncılık
- Salkın, O. "Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki" (Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Samat, L. "Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Uygulama" (Yüksek Lisans Tezi), Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Schwarz, N. ve G. Bohner. (2001). The Construction Of Attitudes. Tesser, A. ve N. Schwarz. (Eds.) *Intrapersonal Processes (Blackwell Handbook of Social Psychology)* içinde, Oxford, UK: Blackwell, 436-457.
- Seçer, B. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikolojik Bir Yaklaşım: Atıf Kuramı, "İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14 (4), 29-46.
- Silbert, L.T., The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support (Dissertation of Master of Management Sciences), University of Waterloo, Canada, 2005.
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler. İstanbul: Beta Basım
- Suliman Amt (2001) Are we ready to innovate? work climate-readiness to innovate relationship: The case of Jordan. *Creativity and Innovation Management* 10(1): 49-59.

- TDK (2018) www.tdk.gov.tr
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 8(2), 283-305.
- Torlak, N.G.(2008). *Organizasyon Teorileri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- Turunç, Ö., Mazlum Çelik (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206, s.185
- Turunç, Ö., Mazlum Çelik (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206, s.188
- Tüzün, A. (2014). Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İSTANBUL
- Uslu, A.(2012) Örgütsel Bağlılık, Daimi Ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerinde Bir Araştırma Ve Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması (Yüksek Lisans Tezi) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Kahramanmaraş
- Wanous, J.P., Reichers, A.E. ve Austin, J.T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. In *Academy of Management Proceedings*. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 1994(1), 269-273.
- Yalçın, A. & İplik, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana ili Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 395 – 412.
- Yavuz, A. & Bedük A. (2016). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313
- Yıldırım, F. (2002). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- Yoon, J. ve Lim, J., 1999. "Organizational Support in The Workplace: The Case of Korean Hospital Employees", *Human Relations*, 52 (7), ss. 923-945.
- Yoshimura, K.E.(2003). *Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent To Leave: Group Differences (Degree of Masters of Science)*, North Carolina: North Carolina State University.
- Yücel, İ & Çetinkaya B. (2015). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (3), 247-271
- Yüksel, Ö., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, 2000.
- Zagenczyk, T. (2001). *A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support (Dissertation of Doctor of Philosophy)*. 13. University of Pittsburgh
- Zaro, S. (2018). *Mutfak çalışanlarının örgütsel destek algılarının işe yabancılaşma eğilimlerine etkisi: Nevşehir ilinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi*, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.

EKLER

Anket Formu

Değerli Katılımcı;	
<p>Bu araştırma Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans programında yürütülmekte olan "Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi" konulu tez çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu ankette sizden istenilen, soruları kendi fikirleriniz ve yaklaşımlarınız doğrultusunda yanıtlamanızdır. Görüşleriniz bilimsel ahlaka uygun olarak gizli tutularak sadece araştırmacı tarafından değerlendirilecektir. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, bütün soruların samimi olarak yanıtlanmasına bağlıdır. Bu araştırmaya vereceğiniz katkı için şimdiden teşekkür ederim.</p>	
<p>Tez Danışmanı: Dr.Öğr.Üyesi Hüseyin ASLAN Öğrenci:Mustafa KOŞAR</p>	
S. N O	1.BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER
1	<p>Cinsiyetiniz.</p> <p>()Kadın ()Erkek</p>
2	<p>Yaşınız.</p> <p>()20-25 ()26-30 ()31-36 ()37-42 ()43-48 ()48 ve Üzeri</p>
3	<p>Öğrenim Durumunuz.</p> <p>()Lise ve Öncesi ()Önlisans ()Lisans ()Yüksek Lisans ve Üstü</p>
4	<p>Medeni Durumunuz.</p> <p>()Evli ()Bekar</p>
5	<p>Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz.</p> <p>()0-5 Yıl ()6-10 Yıl ()11-15 Yıl ()16-20 Yıl ()21 Yıl ve Üzeri</p>
6	<p>Görev Unvanınız.</p> <p>()Doktor ()Hemşire-Ebe ()Sağlık Teknikeri-Teknisyeni ()Sağlık Memuru ()İdari Personel ()Diğer</p>
S. N	ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ

0	*Lütfen size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.	KESİNLİKLE	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE
1	Çalıştığım kurum benim görüşlerime önem verir.					
2	Çalıştığım kurum gerçekten refahımı önemser.					
3	Çalıştığım kurum benim hedeflerimi ve değerlerimi göz önünde bulundurur.					
4	Bir problemim ya da sorunum olduğu zaman kurumumdan yardım alabilirim.					
5	İstmeden yaptığım bir hatayı kurumum affeder.					
6	Şans verilmesi durumunda çalıştığım kurum benden faydalanır.					
7	Çalıştığım kurum bana çok az ilgi gösterir.					
8	Özel bir iyilik istersem kurumum bana yardım eder.					
ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ						
*Örgütsel Sinizm; bireyin, çalıştığı kuruma karşı olumsuz ve negatif tutumunu ifade etmektedir.						
9	Çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
10	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					

11	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım					
12	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
13	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum					
14	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
15	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
16	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
17	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
18	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
19	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
20	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
21	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ						
22	İş hayatımın geri kalan bölümünü bu kurum da geçirmek beni mutlu eder.					
23	Çalışmakta olduğum kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi görürüm					
24	Çalıştığım kuruma yönelik kuvvetli bir ait olma duygusu hissetmiyorum.*					
25	Çalışmakta olduğum kuruma karşı kendimi duygusal yönden bağlı hissetmiyorum.*					

26	Çalışmakta olduğum kurumda kendimi bu ailenin bir ferdi olarak hissetmem.*					
27	Çalıştığım kurumun benim için özel bir anlamı vardır.					
28	Şu an çalıştığım kurumda olmam kendi isteğimden çok bir zorunluluktur.					
29	Kurumumdaki işimden şu an ayrılmak istesem bu benim için çok zor olur.					
30	Şu an kurumumdaki işimden ayrılmaya karar versem hayatımdaki pek çok şey bu durumdan olumsuz etkilenir.					
31	Çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünecek kadar alternatifim yoktur.					
32	Bu kuruma kendimden bu kadar şey katmamış olsaydım, başka bir kurumda çalışmayı düşünebilirdim.					
33	Kurumumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mevcut iş imkanlarının kısıtlı olmasıdır.					
34	Bu kurumda çalışmaya devam etmem için herhangi bir mecburiyetim bulunmamaktadır.					
35	Kendi lehime olsa bile çalıştığım kurumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.					
36	Çalıştığım kurumdan şu an ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
37	Çalıştığım kurum benim bağlılığımı hak etmektedir.					
38	Şu an da çalıştığım kurumdan ayrılamam, çünkü diğer çalışanlara karşı sorumluluğum bulunmaktadır.					
39	Çalışmakta olduğum kuruma çok şey borçluyum.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı: Mustafa KOŞAR

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lise:	Hacı Sabancı Lisesi	2004
Önlisans:	Pamukkale Üniversitesi/ Honaz MYO	2009
Lisans:	Anadolu Üniversitesi	2018





T.C.
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI BENZERLİK RAPORU FORMU

FORM
TEZLİ YL-16

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

Adı ve Soyadı	Mustafa KOŞAR
Öğrenci Numarası	1822501106
Ana Bilim/ Ana Sanat Dalı	İşletme
Bilim / Sanat Dalı	İşletme
Danışman Unvanı, Adı-Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN
Tez Başlığı (Türkçe)	Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 93 sayfalık kısmına ilişkin, 19/08/2022 tarihinde Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinalite raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 27 'tür.

Filtreleme Tip 1 (maksimum %30)

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça dâhil,
- 3- Alıntılar dâhil.

Filtreleme Tip 2 (maksimum %10)

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç,
- 3- Alıntılar dâhil,
- 4- 5 Kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinalite Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Tarih ve İmza

Öğrenci

Danışman Onayı
UYGUNDUR

Unvanı, Adı Soyadı
(İmzası)

Enstitü Onayı
UYGUNDUR

Adı Soyadı
(İmzası)

AÇIKLAMALAR

- Lisansüstü tezler, savunma öncesinde intihal program raporu ile birlikte Enstitüye teslim edilir.
- İntihal raporu ile ilgili olarak etik kurallar dâhilindeki benzerlik oranları ilgili Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. (Enstitü Yönetim Kurulu tarafından tezin, intihal kapsamı dışında değerlendirilmesi için TURNITIN'den alınan raporda "benzerlik oranı"nın, "alıntılar dahil" en fazla %10, "alıntılar dahil" % 30'u geçmemesi şeklinde kabul edilmiştir).